

269



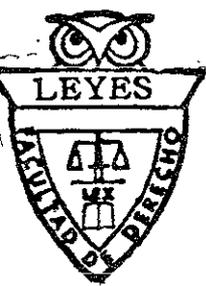
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN EL EMPLEO  
COMO OBLIGACION PATRONAL OTORGADA  
AL TRABAJADOR

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A  
IRENE FRAUSTO RANGEL



ASESOR: DR. JOSE MANUEL VARGAS MENCHACA



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

No hubiera podido terminar este trabajo, sin la ayuda de una mano divina, Gracias dios mío

Dedico este trabajo con agradecimiento a

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO**

Por recibir de ella la formación profesional que hace posible en la vida cotidiana poner en práctica los conocimientos y valores enseñados, y por ser, a pesar de las opiniones en contra, nuestra Máxima Casa de Estudios.

**AL DR. JOSE MANUEL VARGAS  
MENCHACA**

Quien en una muestra incalculable de dedicación me brindó asesoría con sus sabios consejos, expreso mi agradecimiento y admiración por su paciencia, comprensión y experiencia profesional

**AL DR. GUILLERMO HORI ROBAINA**

Por la confianza y enseñanza brindada a los alumnos lo cual sería imposible, de no ser una persona profesional, sencilla y humana.

## **A MIS PADRES**

Quienes con su amor y apoyo inspiraron la culminación de este trabajo

## **A MIS HERMANOS**

A quienes sé siempre estuvieron conmigo

## **A MIS AMIGOS**

Por motivarme incondicionalmente y recordarme a cada momento la importancia de mi titulación

## INDICE

INTRODUCCIÓN.....	pág. I
<b>1. MARCO CONCEPTUAL</b>	
1.1. Derecho del trabajo .....	1
1.2. Relación laboral .....	6
1.2.1. Patrón .....	10
1.2.2. Trabajador .....	12
1.3. Capacitación .....	14
1.4. Adiestramiento .....	18
1.5. Objetivos de la capacitación y adiestramiento .....	23
1.5.1. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades para la aplicación de nueva tecnología.....	24
1.5.2. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación .....	27
1.5.3. Prevenir riesgos de trabajo .....	31
1.5.4. Incrementar la productividad .....	35
1.6. Necesidad y estrategia para implementar la capacitación y adiestramiento .....	38
1.7. Ventajas de la implementación de la capacitación y adiestramiento .....	46
1.7.1. Trabajador .....	48
1.7.2. Economía Nacional .....	50
<b>2. ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN MÉXICO</b>	
2.1. Siglo XIX .....	52
2.2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	60
2.3. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	64
2.4. Ley Federal del Trabajo de 1970 .....	67
<b>3. REGLAMENTACION JURIDICA DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN MÉXICO</b>	
3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos .....	75
3.2. Ley Federal del Trabajo .....	77
3.3. Convenios y recomendaciones internacionales .....	80
3.3.1. Convenio 142 "desarrollo de los recursos humanos" 1975.....	81
3.3.2. Recomendación 150 "sobre el desarrollo de los derechos humanos" 1975 .....	84
3.4. La convención colectiva .....	89
3.5. Planes y programas .....	92

<b>4.</b>	<b>NECESIDAD DE DAR CUMPLIMIENTO A LA OBLIGACION PATRONAL DE OTORGAR CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO AL TRABAJADOR</b>	
<b>4.1.</b>	Condiciones reales de la capacitación y adiestramiento en México.....	<b>101</b>
<b>4.2.</b>	Objeciones patronales para otorgar capacitación y adiestramiento.....	<b>113</b>
<b>4.2.1.</b>	Costo.....	<b>114</b>
<b>4.2.2.</b>	Simplificación del trámite.....	<b>119</b>
<b>4.3.</b>	Intervención de autoridades en el procedimiento técnico jurídico para otorgar capacitación y adiestramiento.....	<b>125</b>
<b>4.4.</b>	Imposición de sanciones y el establecimiento de estímulos para dar cumplimiento a la obligación de otorgar capacitación y adiestramiento al trabajador.....	<b>145</b>
	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>155</b>
	<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>158</b>

## INTRODUCCION

La importancia de la obligación patronal de otorgar capacitación y adiestramiento radica en que una vez alcanzados sus objetivos, puede llegar a ser un medio idóneo para sucumbir todas aquellas expectativas desalentadoras generadas en el patrón, trabajador y sociedad, en el sentido de no obtener una óptima productividad en la empresa un mejoramiento en las habilidades y conocimientos del trabajador y, por ende, una mayor retribución; así como también el no obtener una alta competitividad económica o desarrollo del país.

Sin duda el matiz que esta figura jurídica ha ido adquiriendo a través de los tiempos ha demostrado de manera positiva su transformación, ya que en un principio dada la inexistencia de regulación jurídica sobre este tema la transmisión de conocimientos o formación profesional era delegada de padres a hijos, posteriormente al ser integrante de los gremios se tenía la oportunidad de adquirir la formación profesional a la cual se dedicase cada persona, es decir, que cuando los trabajadores eran integrantes de los gremios se hacían merecedores a los beneficios de obtener la preparación profesional a fin de desempeñar un trabajo.

Con el paso del tiempo la capacitación y adiestramiento fueron regulados en la Ley Federal del Trabajo de 1931, a través de la figura jurídica del contrato de aprendizaje mediante el cual el aprendiz bajo el pretexto de estar aprendiendo era objeto de excesivos abusos, motivo por el cual surgió la necesidad en 1970 de reformar la Ley Federal del Trabajo sobre esta materia, y es así como se contempló en el artículo 132, fracción XV, como una obligación patronal el otorgar capacitación y adiestramiento a los trabajadores. Sin embargo, más tarde el mayor logro obtenido es cuando la capacitación y adiestramiento alcanza el carácter de garantía social, al ser elevada en 1978 a rango constitucional, en el artículo 123 apartado "A" fracción Xlii.

Por otra parte, el cumplimiento de los objetivos y ventajas de esta obligación solo podrían ser alcanzados por la regulación de varias acciones e intervención de autoridades en el proceso capacitador, ejemplo de ello es la celebración de convenios y recomendaciones internacionales en materia de formación profesional, en los cuales México ha adoptado el marco jurídico y las políticas establecidas en ellos, por tanto es sujeto obligado a aplicar los criterios contemplados en las normas internacionales celebradas.

En la misma forma, resulta relevante en el proceso capacitador la intervención de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Educación Pública, así como organismos desconcentrados los cuales ejercen funciones de vigilancia, a fin de obtener el cumplimiento de esta obligación, de no ser así serían impuestas las sanciones correspondientes o en caso contrario se emitirían criterios para el establecimiento de estímulos económicos

A fin de ordenar el desarrollo del presente tema para su análisis y estudio seleccionamos que su contenido estaría integrado por cuatro capítulos, en el primero de ellos serán estudiados los conceptos generales de la capacitación y adiestramiento, el segundo lleva por nombre antecedentes de la capacitación y adiestramiento en México, dentro del cual es analizada la transformación cronológica del presente tema durante el período comprendido del siglo XIX a la regulación de la capacitación y adiestramiento en la Ley Federal del Trabajo de 1970; como tercer capítulo será analizada la reglamentación jurídica de la capacitación y adiestramiento; por último, en el cuarto capítulo nos abocaremos a señalar la necesidad de dar cumplimiento a tal obligación, para luego exponer consideraciones finales y propositivas sobre el tema con el ánimo de que tanto la capacitación como el adiestramiento sean vistos como la implementación de una estrategia en la empresa para beneficio propio, del trabajador y del país.

## 1. MARCO CONCEPTUAL

En el presente capítulo se pretende dar una perspectiva general sobre el derecho del trabajador a recibir del patrón capacitación y adiestramiento, dando cumplimiento con ello a una obligación patronal regulada por la Ley Federal del Trabajo, por otro lado, es necesario hacer referencia a conceptos jurídicos, figuras e instituciones concebidas y descritas por los estudiosos del derecho, con el objetivo principal de alcanzar una mayor comprensión del tema, y de esta forma tener como apoyo, elementos suficientes en la lectura del mismo.

### 1.1. Derecho del trabajo

Al efectuar un análisis sobre la denominación del derecho del Trabajo encontramos que son diversas las acepciones atribuidas al mismo, en virtud de que cada autor le otorga diferente significado, así podemos encontrar la definición proporcionada por Jesús Castorena al llamarlo "Derecho Obrero"<sup>1</sup>, en forma diferente lo hace Roberto Muñoz Ramón al llamarlo "Derecho del Trabajo"<sup>2</sup>, son varios los autores que coinciden en manejar las palabras Derecho del Trabajo, Derecho Obrero y Derecho Laboral como sinónimas.

Para llegar a comprender la concepción de Derecho del Trabajo existe la necesidad de recalcar que la palabra Derecho proviene del latín *directus*, cuyo significado es directo, de *dirigere*, entendiéndose por esto enderezar o alinear, lo cual proviene del vocablo "*Jus*", expresando de esta manera que el derecho significa rectitud, es un proceder honrado,

---

<sup>1</sup> CASTORENA, Jesús J Manual de Derecho Obrero Quinta edición Fuentes Impresores. México. 1971. p 3.

<sup>2</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto Derecho del Trabajo. T. I. Porrúa: México. 1976. p. 45.

traduciéndose en un anhelo de justicia y regulación equitativa en las relaciones humanas.

Con el objeto de definir al derecho del trabajo recurriremos al origen etimológico que le es atribuido, desentrañando de esta manera, el sentido del mismo. Aun cuando podemos encontrar significados diferentes, tenemos que José Dávalos concibe que el significado u origen de la palabra trabajo deriva del latín "*trabs, trabis*"<sup>3</sup>, de traba por representar muchas de las veces una traba para los individuos.

Asimismo, refiere que una segunda corriente de autores, ubican el término trabajo dentro del lenguaje griego "*thlibo*"<sup>4</sup>, lo que significa apretar, oprimir o afligir. es decir, se describe como una opresión para el individuo. Entendemos de esta definición que el trabajo se traduce en una carga opresora para el hombre.

Se puede encontrar una tercera denominación la cual se concreta a señalar que la referida palabra, deriva del verbo latino labrar, en relación con la labranza de la tierra.

Por otro lado, es de gran relevancia apuntar que el legislador mexicano plasmó en el artículo 8 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, la siguiente connotación de trabajo: "Se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

Esto es, al trabajo se le considera como toda aquella labor, ya sea de

---

<sup>3</sup> DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Tercera edición. Porrúa. México. 1990. p. 3

<sup>4</sup> Idem.

índole intelectual u operativa, independientemente de la preparación requerida para determinada profesión u oficio.

Asimismo, el diccionario de la Real Academia Española describe al trabajo de la siguiente manera: "Es el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza", es decir, una persona, en este caso el trabajador, realiza una actividad con la finalidad de producir riqueza resultando como consecuencia la obtención de satisfactores

Para estar en posibilidad de obtener un enfoque acertado del derecho del trabajo es indispensable analizar algunas definiciones, concebidas por diferentes autores, las cuales a continuación señalaremos. Entre ellas se encuentra la de Néstor de Buen Lozano quien define al derecho del trabajo como "El conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".<sup>5</sup>

Consideramos que el alcance de la anterior definición no limita al derecho del trabajo como un derecho en el cual la mayoría de las veces sólo señala como único benefactor al trabajador, sino que va mas allá al abarcar las diversas relaciones que indirectamente son generadas por la prestación del servicio remunerado y subordinado, desencadenando en la impartición de una mejor justicia social; resultando en tal forma una definición satisfactoria es la regulación de todos aquellos factores surgidos por el otorgamiento de un servicio remunerado y subordinado.

---

<sup>5</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I Décima edición Porrúa. México. 1997. p. 138.

Por su parte, Mario de la Cueva se concreta a decir: "El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones en el trabajo y el capital".<sup>6</sup>

Del análisis concluimos que su contenido es completo, abarcando la generalidad de situaciones, excluyendo solamente aquellas relaciones que no son de trabajo a capital, sirviendo de ejemplo las siguientes: las relaciones de servicio doméstico, en donde la relación es de persona a persona. Como podemos notar dicho autor enfoca al Derecho del Trabajo como aquella regulación jurídica que busca alcanzar un equilibrio en las relaciones de trabajo a través de la justicia social, para éste la máxima buscada por el nuevo Derecho del Trabajo tenderá a obtener la armonía entre los sujetos del trabajo.

Por su parte, José Dávalos considera como derecho del trabajo. "El conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo".<sup>7</sup>

Consideramos como objetiva, sencilla y comprensible la anterior definición, por incluir en ella al Derecho del Trabajo como el sistema jurídico que busca un equilibrio justo en las relaciones de trabajo. Como observamos también dicho autor cree importante que el conjunto de normas jurídicas que conforman al Derecho del Trabajo deben propiciar la ejecución de la justicia social dentro de las relaciones de trabajo.

En el señalamiento de Alberto Trueba Urbina ubica al Derecho del Trabajo como "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos

---

<sup>6</sup> DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho del Trabajo. T. I. Sexta edición. Ed. Porrúa. México. 1980. p. 85.

<sup>7</sup> DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. p. 44

materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico, socializar la vida humana”.<sup>8</sup>

De la anterior definición se observa una marcada tendencia por parte del autor, de concebir al Derecho del Trabajo como la normatividad benefactora y reivindicatoria de toda aquella persona que desempeña una actividad laboral para subsistir. Asimismo entendemos que el referido autor no concibe al Derecho del Trabajo como un Derecho creado en beneficio del patrón, sino aquél creado para compensar todas las desventajas del trabajador con el patrón, y equiparar la desigualdad entre ambos a través una aplicación justa del Derecho del Trabajo

Roberto Muñoz Ramón lo describe de la siguiente manera: “conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas de su prestación y proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo”.<sup>9</sup>

Observamos que el mencionado autor describe al Derecho Trabajo como la normatividad que regula la prestación de un servicio subordinado y al mismo tiempo conduce a la realización armónica de las relaciones derivadas de ésta, así como distribuir proporcionalmente los logros obtenidos por la realización del mismo.

Alberto Briceño Ruiz se concreta a considerarlo como: “el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto el equilibrio entre los elementos de

---

<sup>8</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo I. Sexta edición. México. 1981. p. 135.

<sup>9</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, T. I. Porrúa. México. 1976. p. 60.

producción, patrón, y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos".<sup>10</sup>

Creemos que el mencionado autor, encuadra al derecho del trabajo a tres objetos, producción, patrón, trabajador, respetando como prioridad los derechos básicos, de ambos sujetos de la relación laboral estableciendo un equilibrio entre estos, mediante la observancia del Estado a garantizar los derechos otorgados por la Ley a los trabajadores y patrones. Notamos que la anterior definición resulta clara y objetiva al considerar como parte primordial del Derecho del Trabajo el equilibrio en la relación entre patrón y trabajador, a través del respeto de los derechos de ambos sujetos, sin ser favorecidos uno más que otro.

Por nuestra parte, concebimos al Derecho del Trabajo como: el conjunto de normas jurídicas que rigen la relación de trabajo entre patrón y trabajador, cuya finalidad es mantener un equilibrio justo entre ambos, mediante el respeto a las garantías o derechos laborales consagrados en la Ley de la materia. Ahora bien para el establecimiento armónico de la relación de trabajo entre los sujetos de ésta deberán ser cubiertas las obligaciones consagradas en la Legislación aplicable para cada uno de ellos.

## **1.2. Relación laboral**

Es necesario hacer notar que algunos autores utilizan el término relación laboral y otros relación de trabajo, sin embargo, ambos términos significan lo mismo, por lo cual son utilizados como sinónimos.

---

<sup>10</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985. p. 24

La relación laboral es considerada por los estudiosos del derecho como uno de los temas más interesantes e importantes en el Derecho del Trabajo, y por esta misma razón le son asignados diversos conceptos los cuales enseguida analizaremos.

Así el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo dispone que: "Se entiende por relación del trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Esto es, la relación de trabajo se entiende como toda aquella prestación de servicio subordinado a cambio de una retribución económica, independientemente del acto que le dio origen, es decir, pudo ser generada a través de un acto formal, cuando se realiza un contrato entre los sujetos de la relación laboral o de manera informal cuando no existe contrato sin embargo, existe relación de trabajo, porque se dieron los elementos de prestación de servicio subordinado y el pago de un salario. Podemos decir que la relación laboral constituye el vínculo jurídico que se establece entre patrón y el trabajador como consecuencia de la prestación de un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario

Así Bailón Valdovinos señala que la relación laboral es: "La prestación de un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario".<sup>11</sup>

En esta definición el autor se concreta a decir en forma sencilla que la relación de trabajo se genera, por la prestación de un trabajo personal subordinado, con el fin de obtener una remuneración económica sin embargo,

---

<sup>11</sup> BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Legislación Laboral. Limusa. México 1989. p. 40.

omite definir quienes son sujetos de dicha relación, que en este caso serían el patrón y el trabajador, solo menciona cuando surge esta figura jurídica.

Para Mario de la Cueva, relación de trabajo significa “Una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los contratos colectivos y contratos de Ley y de sus normas supletorias”.<sup>12</sup> De la anterior definición se desprende que la relación de trabajo es una situación jurídica creada en el momento que el trabajador presta al patrón un trabajo subordinado, cualquiera que haya sido el acto o causa que le dio origen, aplicando al trabajador la normatividad relativa al derecho del trabajo

Una concepción muy diferente de la relación laboral, la tiene Roberto Muñoz Ramón quien la describe como: “Un conjunto de derechos y deberes que vinculan a los sujetos”.<sup>13</sup>

Decimos que su concepción es muy diferente porque es escueta, de ella se desprende que la relación laboral no la constriñe a un hecho real, es decir, podríamos interpretar que cualquier sujeto, en cualquier ámbito, puede ser objeto de derechos y obligaciones; ya que no especifica si es en materia laboral donde existe el conjunto de derechos y deberes o en otro campo del derecho.

En cambio José Dávalos se concreta a decir que: “Se debería hablar

---

<sup>12</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. Cit. p. 187.

<sup>13</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. p. 42.

solamente de la presunción de la existencia de la relación laboral, pues como se mencionó, puede no existir el contrato de trabajo y sí la relación laboral”.<sup>14</sup>

Para el mencionado autor lo correcto es hablar únicamente de una presunción de relación laboral, ya sea porque no exista el contrato de trabajo, y sí exista la relación laboral, sin embargo nos percatamos que con este señalamiento sólo se analiza la determinación de si lo correcto es hablar de relación de trabajo o presunción de la existencia de la relación laboral, sin analizar el fondo del asunto y definir en que consiste la relación de trabajo, es decir, no aporta la definición de relación de trabajo.

Miguel Borrell Navarro define a la relación de trabajo como. “La prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario”.<sup>15</sup>

Resaltan de la anterior connotación tres elementos fundamentales: la prestación de un trabajo personal, que la prestación del trabajo personal sea subordinado y que se preste mediante el pago de un salario; al existir estos tres elementos se debe entender la existencia de la relación laboral, no dependiendo de la causa que le haya dado origen. Es esencial la existencia del trabajador al realizar la prestación de un servicio para el patrón y éste a su vez otorgará una remuneración económica.

Néstor De Buen Lozano señala: “La determinación de la esencia de la relación de trabajo constituye uno de los problemas básicos de la disciplina, debe entenderse por supuesto que solo nos referimos a la relación que se

---

<sup>14</sup> DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I Ob. Cit. p. 107.

<sup>15</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera edición. Sista. México. 1992. p. 145.

establece entre patrón y trabajador porque existe junto a ella otra serie de relaciones laborales".<sup>16</sup>

Dicho autor se aboca a recalcar solamente la problemática que representa el determinar la esencia de la relación de trabajo, y por tanto al hablar de ésta, solo puede referirse al vínculo jurídico entre el patrón y trabajador, descartando las relaciones laborales que existen colateralmente a ella.

Para concluir señalaremos que la relación laboral es aquella en la cual se establece un nexo jurídico para la legislación, entre el trabajador que presta un servicio personal subordinado al patrón, a cambio del pago de un salario.

### **1.2.1. Patrón**

Etimológicamente hablando la palabra patrón deriva del latín "*pater onus*", que quiere decir carga o cargo del padre, antiguamente el término era utilizado para asignarlo a las personas que tenían alguna obligación protectora hacia otras; ejemplo: el padre de familia para con sus hijos. En sí puede decirse que la raíz etimológica de patrón deriva del noble supuesto de protección, hecho que con posterioridad y hasta la actualidad se ha desvirtuado pues se ha llegado a considerar al patrón como todo lo contrario, un explotador de la clase trabajadora.

Primeramente debemos de tener en cuenta que el patrón es un sujeto de la relación de trabajo, por tanto la palabra patrón es un concepto jurídico de la relación jurídica laboral, el concepto jurídico de patrón lleva implícito una doble condición, el de acreedor y deudor en la relación laboral, se

---

<sup>16</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Ob. Cit. p. 57.

dice acreedor, por tener el derecho a recibir del trabajador un servicio personal subordinado, y deudor porque está obligado a otorgar un salario como pago a la prestación del servicio.

Néstor de Buen propone como definición de patrón la siguiente: "Es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución".<sup>17</sup>

Es decir, el patrón es aquella persona con la facultad de dirigir a un tercero en este caso, al trabajador que presta un servicio en beneficio del mismo, a cambio de una retribución económica.

En cambio Muñoz Ramón concibe al patrón como: "La persona física o moral que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos prestados libre y personalmente, mediante una retribución por un trabajador".<sup>18</sup>

De dicha definición se desprende la adición de elementos diferentes a los asignados por otros autores como: persona física o moral, servicios lícitos, prestación libre y personal, por una retribución económica.

Nuestra legislación laboral en su artículo 10 describe al patrón como: "La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". Esto es aquella persona que utiliza para su beneficio la prestación de un servicio laboral ya sea de un trabajador o varios.

De la misma manera y bajo el mismo término Bailón Valdovinos retoma la definición de patrón consagrada en la Ley, ya que se concreta a definir al mismo como: "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno

---

<sup>17</sup> Ibidem. p. 503.

<sup>18</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. p. 25.

o varios trabajadores”.<sup>19</sup> En comparación con la definición plasmada en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, se observa que la definición del autor en comento no tiene diferencia alguna.

Una definición más simple la aporta el diccionario Larousse al señalar: “Patrón es la persona que tiene empleados”<sup>20</sup>. definición incompleta por expresar que el patrón es el que tiene empleados sin hacer referencia alguna a los servicios que obtiene de éstos, es decir se omite señalar la razón por la cual tiene empleados a su cargo.

Proponemos la siguiente definición, patrón es la persona que tiene derecho a recibir un servicio personal subordinado del trabajador, asimismo. se encuentra sujeto a otorgar a cambio, una remuneración económica.

### **1.2.2. Trabajador**

El trabajador dentro del derecho del trabajo se encuentra señalado como uno de los sujetos de la relación laboral, con sus derechos y respectivas obligaciones en el mencionado ámbito.

Cabe señalar que han sido varios los términos empleados para denominar al trabajador, entre ellos se encuentran: operario, obrero, asalariado, empleado; siendo el más aceptado, tanto en la doctrina, como en la legislación, el de trabajador.

Al hablar sobre el concepto de trabajador nos encontramos en el dilema de poder unificar dicho término, sin embargo, se puede decir

---

<sup>19</sup> BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Legislación Laboral. Ob. Cit. p. 45

<sup>20</sup> GARCIA PELAYO Y GROSS, Ramón. Diccionario Larousse Básico. Ediciones Larousse. México. 1994. p. 225.

que se trata de aquella persona que entrega su fuerza de trabajo subordinadamente, en beneficio de otra persona y de igual manera a cambio le deben ser otorgados derechos laborales

Es necesario señalar que tanto en el ámbito jurídico como doctrinal se ha concebido al trabajador, tal y como lo establece el artículo 8 de nuestra legislación laboral:

“Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Comprendemos de la anterior definición, que el trabajador solo puede ser una persona física, y no una persona moral, la cual no puede desarrollar una actividad humana regulada por la normatividad laboral, supuesto en el cual solo encuadran las personas físicas, por tanto quedan excluidos como trabajadores, las personas morales, quienes obviamente se encuentran imposibilitadas para ser objeto de la aplicación de preceptos relativos a la seguridad e higiene, descansos, y que por razones fisiológicas son solo aplicables a las personas físicas. Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo de 1931, no especificaba que el trabajador debía ser toda persona física, sin embargo, recalca que era la persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo, actualmente en la legislación laboral se le concibe como una persona física.

La naturaleza del término trabajador depende del vínculo jurídico laboral y que consiste en la prestación de un trabajo proporcionado directa y subordinadamente por el trabajador; entendiéndose por subordinación la facultad del patrón para ejercer legalmente el mando sobre el trabajador y éste a su vez, el deber de obedecer.

### 1.3. Capacitación

En la búsqueda de conceptos referentes a capacitación, podemos constatar la existencia de numerosas definiciones en torno a este concepto básico sin embargo nos encontramos que en el mencionado ámbito se vierten discusiones al respecto, haciendo alusión al contenido y alcance exacto del término de capacitación

Así por ejemplo el diccionario de la Real Academia describe a la capacitación como: "Hacer a uno apto o habilitarlo para alguna cosa". Desarrollar capacidades en el trabajador, mediante la enseñanza teórica y técnica.

Por lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo, ésta al referirse a capacitación y adiestramiento, los maneja de manera conjunta, haciéndonos pensar equivocadamente, que al hablar, sobre estos términos, hablamos de palabras sinónimas, lo cual es erróneo. No obstante nuestra legislación laboral a los citados términos les otorga una connotación distinta, aún cuando no atribuye a cada uno de ellos sus fines primordiales, sí marca implícitamente, una distinción conceptual entre ambos; ejemplo de ello; lo encontramos en el artículo 153-F, cuando menciona que: la capacitación y adiestramiento deberán tener por objeto, actualizar y perfeccionar los conocimientos, habilidades del trabajador en su actividad; la primera idea expresa un incremento de conocimientos, la segunda expresa perfeccionamiento en las habilidades del trabajador, lo cual quiere decir que capacitación y adiestramiento son dos conceptos distintos.

La capacitación se puede entender como el acto de adquirir conocimientos nuevos y distintos a los ya aprendidos, que impulsan al empleado a obtener un nivel económico superior.

José Dávalos Morales define a la capacitación de la siguiente manera: "Capacitación es la acción y efecto de capacitar o capacitarse, hacer a uno apto, habilitarlo para alguna cosa".<sup>21</sup>

Pudiéndose advertir de lo anterior que la capacitación es el preparar al trabajador para tenerlo en actitud de desempeñar una actividad superior y nueva, adquiriendo cualidades a fin de desempeñar una actividad laboral

Tradicionalmente se ha entendido por capacitación el aprendizaje que lleva a favor del trabajador con el objetivo de superar su nivel de conocimientos, mejorando su habilidad técnica o manual en actividades útiles u obtener un grado más avanzado en la ciencia o arte que desempeñe.

Por otra parte, Carlos Reza Trosino señala: "Es la acción destinada a desarrollar y/o perfeccionar conocimientos, habilidades intelectuales, actitudes y aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente un puesto de trabajo"<sup>22</sup>

El contenido de dicha definición implica confusión para el lector, puesto que en la misma, se concibe a la capacitación como lo mismo que adiestramiento, debido a que éste consiste en el perfeccionamiento de las habilidades del trabajador, característica no aplicable a la capacitación.

La capacitación implica enseñanza de conocimientos, tanto teóricos como prácticos, que son necesarios en el desarrollo de la labor encomendada,

---

<sup>21</sup> DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. p. 280.

<sup>22</sup> REZA TROSINO, Carlos. Laboral Práctica Jurídico Administrativo. No 9. Ediciones Contables y Administrativas. México. Junio. 1993. p. 62.

en el puesto y área de trabajo, en mérito a las facultades del trabajador para el logro común de los objetivos.

Porfirio Teodomiro González y Rueda señala: "La capacitación consiste en la acción y efecto de capacitar, se aplica en especial a enseñanza de todo tipo técnico".<sup>23</sup>

Como observamos dicho autor, con la misma palabra a definir, pretende darle significado a la capacitación sin lograr su objetivo; lo que resulta redundante, asimismo recalca que el mencionado término se aplica primordialmente a la enseñanza de tipo técnico.

Concretamente podemos concebir a la capacitación como una acción con tendencia a proporcionar al trabajador preparación para desarrollar una nueva ocupación, no refiriéndose a un puesto de trabajo en específico.

Tiene vital importancia el considerar en la mencionada definición que el objetivo de capacitar es obtener preparación integral (cubrir todos los aspectos), para satisfacer las expectativas de un puesto de trabajo.

Miguel Borrell Navarro manifiesta lo siguiente: "La mayoría de los estudiosos del derecho consideran que la capacitación y adiestramiento significan obligaciones distintas, capacitar es el preparar al trabajador para el desempeño de otro trabajo diferente al que desempeña y que generalmente es mejor retribuido".<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> GONZALEZ Y RUEDA, Porfirio Teodomiro. Previsión y Seguridad Social del Trabajo. Limusa. México 1989. p 73.

<sup>24</sup> BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Jurídico Jurisprudencial Laboral. Ob. Cit. p. 247.

El autor es claro al describir a la capacitación como una preparación otorgada al trabajador, para que este realice un trabajo diferente al que ya desempeñaba.

La repercusión de la capacitación favorece al trabajador para obtener todos los conocimientos, técnicas precisas, y modernas con el objetivo de alcanzar un mejor desarrollo y óptimo resultado en su actividad laboral.

En diferentes términos Eusebio Ramos y Ana Rosa Tapia Ortega señalan lo siguiente: "Se va a capacitar a quien en una empresa tenga la capacidad de decidir, de programar esas decisiones antes no programadas"<sup>25</sup>

Los anteriores autores hablan de a quiénes va encaminado el otorgamiento de la capacitación y no en qué consiste, refieren la capacidad decisiva de las personas como elemento determinante para poder impartirla, y una vez realizada ésta, se les facilita el efectuar decisiones que antes no concebían o podrían haber realizado, por falta de conocimiento.

Creímos necesario hasta este momento analizar las consideraciones vertidas por Guillermo Hori Robaina, con respecto a la capacitación, puesto que las mismas resultan más completas, explícitas y por tanto con mayor facilidad podremos comprenderlas "Capacitación es el proceso de aprendizaje al que se somete una persona a fin de que ésta obtenga y desarrolle la concepción de ideas abstractas mediante la aplicación de procesos mentales y de la teoría para tomar decisiones no programadas".<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pac. México. 1986 p. 75

<sup>26</sup> HORI ROBAINA, Guillermo. Adiestramiento y Capacitación. Facultad de Contaduría y Administración. México. 1969. p. 48.

Lo cual quiere decir, que una persona es capacitada cuando es sometida a un proceso de aprendizaje, a fin de que en el momento preciso y mediante la aplicación de sus conocimientos teóricos y mentales asuma la toma de decisiones no programadas, y que éstas últimas de acuerdo con el criterio de Guillermo Hori Robaina, consisten en que la persona capacitada haga uso de su criterio, intuición y creatividad para resolver los problemas que pudieran presentársele, esto es, adquirirá la preparación suficiente para facilitar la toma de decisiones basadas en la intuición y potencia creativa, a fin de resolver acertadamente los problemas presentados.

Otro elemento importante con el que contribuye Guillermo Hori Robaina para lograr definir y diferenciar a la capacitación, es que "Esta se desenvuelve en los niveles superiores de la organización, lo cual corresponde al reino de las decisiones no programadas".<sup>27</sup> Es decir, la capacitación es aplicada en el nivel donde se hace uso de la naturaleza intelectual, lo que significa utilizar el manejo de ideas abstractas, procesos mentales y teorías, esto es tomar decisiones no programadas donde las facultades de criterio, intuición y creatividad resulten útiles para resolver problemas.

Para finalizar mencionaremos que la capacitación en una actividad encaminada a desarrollar conocimientos, habilidades intelectuales y actitudes del trabajador, con el objetivo de prepararlo para desempeñar diligentemente su trabajo.

#### **1.4. Adiestramiento**

Aun cuando el adiestramiento es considerado como lo mismo que la capacitación, éste tiene un significado diferente en el Derecho del Trabajo, por ello es necesario analizar la diferencia del mismo.

---

<sup>27</sup> Ibidem. 49.

Adiestrar significa. "Hacer diestro, enseñar instruir, guiar, encaminar"<sup>28</sup>, es decir, mejorar las habilidades ya existentes en una persona para desempeñar eficientemente su actividad laboral asignada

Etimológicamente hablando, la palabra adiestrar significa que la mano izquierda menos hábil pueda alcanzar las habilidades de la mano derecha, en relación, con todo lo que resulte complicado hacer, es decir, el adiestramiento implica la acción de mejorar la actividad normal desempeñada, esto es, efectuar una acción encauzada a incrementar y perfeccionar las cualidades manuales y destrezas del trabajador con el firme propósito de mejorar la eficiencia en su puesto de trabajo.

Para José Dávalos Morales el adiestramiento es la acción y efecto de adiestrar o adiestrarse (hacer diestro, enseñar, instruir, guiar, encaminar) ".<sup>29</sup> La acción de adiestrar, consiste en enseñar, instruir al trabajador, dentro del empleo, buscando el perfeccionamiento en su desempeño laboral.

Resulta escueta y poco explícita la definición proporcionada por el anterior autor, ya que el mismo término a describir es utilizado dentro de la misma definición, es decir la idea no llega a ser completa

Carlos Reza Trosino señala que el adiestramiento. "Tiene como destino desarrollar el perfeccionamiento de las habilidades manuales y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo, consiste en la acción encauzada a incrementar y perfeccionar las cualidades manuales y destrezas del trabajador con el firme

---

<sup>28</sup> GARCIA PELAYO Y GROSS, Ramón. Diccionario Larousse Usual. Ediciones Larousse. México. 1982. p. 12.

<sup>29</sup> DAVALOS MORALES, José Derecho del Trabajo I. Ob. Cit 280.

propósito de mejorar la eficiencia en su puesto de trabajo".<sup>30</sup>

En nuestra opinión la definición de adiestramiento de Carlos Reza Trosino parece de lo más comprensible, puesto que de manera sencilla, describe al adiestrar como el perfeccionamiento de las cualidades y habilidades del trabajador, para desempeñar en forma diligente su actividad laboral, el adiestramiento siempre tenderá a despertar las destrezas de un trabajador para lograr un eficiente desempeño en su puesto de trabajo. Esto es mejorar las habilidades ya existentes en el trabajador y así obtener un óptimo resultado en su desempeño laboral.

Porfirio Teodomiro González considera que el "adiestramiento se refiere a la acción y efecto de adiestrar o adiestrarse, hacerse diestro, hábil, experto".<sup>31</sup>

Aun cuando la anterior definición es sencilla y escueta se logra desprender, que no omite considerar, el hecho de desarrollar las habilidades del prestador de servicios, con el firme propósito de hacerse un experto.

Lo cual significa que si anteriormente el trabajador carecía del perfeccionamiento de sus habilidades en el desempeño de su trabajo o éstas eran mínimas, con la acción de adiestrarse adquirirá una mayor eficiencia en su trabajo.

Concretamente el adiestramiento implica realizar una acción orientada a otorgar al trabajador los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes las cuales faciliten efectuar sus actividades en el empleo.

---

<sup>30</sup> REZA TROSINO, Carlos. Laboral Práctica Jurídico Administrativa. No. 9. Ediciones Contables y Administrativas. México. Junio. 1993. p.62.

<sup>31</sup> GONZALEZ RUEDA, Porfirio Teodomiro. Previsión y Seguridad Social del Trabajo. Limusa. México. 1989. p. 7.

Miguel Borrell Navarro manifiesta lo siguiente: "Adiestramiento es mejorar y perfeccionar al trabajador en el desempeño del mismo trabajo que viene realizando"<sup>32</sup>

La mayoría de los autores que hemos analizado con anterioridad coinciden en aportar el mismo significado al adiestramiento, con el uso de diferentes palabras han llegado a la misma conclusión de destacar que el adiestramiento es el perfeccionar las aptitudes del trabajador para desempeñar eficientemente su labor.

Sin embargo, en forma diferente Guillermo Hori Robaina concibe al adiestramiento, al decir: "Es el proceso de aprendizaje al que se somete una persona a fin de desarrollar su habilidad y destreza para operar o manipular un conjunto de decisiones programadas".<sup>33</sup>

En otras palabras el adiestramiento lo concibe cuando una persona a través de un proceso, aprende a desarrollar sus habilidades y destrezas, a fin de asumir la toma de decisiones programadas, para ello, éstas últimas consistirán tal como lo menciona el autor, en los hábitos, procedimientos de oficina y de operación, el sistema de objetivos secundarios y los canales de información bien definidos. Esto es, la persona adiestrada se habilita para cuando se le presente un problema pueda tomar decisiones con respecto a los hábitos y procedimientos utilizados en la oficina.

Otras características que Guillermo Hori Robaina aporta para entender más fácilmente al adiestramiento son: "Este es comprendido dentro

---

<sup>32</sup> BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Jurídico Jurisprudencial Laboral. Ob. Cit. p. 27.

<sup>33</sup> HORI ROBAINA, Guillermo. Adiestramiento y Capacitación. Ob. Cit. p. 48.

del criterio de naturaleza artística abarca los conceptos: habilidad, destreza, operación y manipulación".<sup>34</sup>

Lo que significa que la persona adiestrada desarrolle sus habilidades, destrezas, funciones de operación y manipulación, a través de la aplicación de los hábitos y procedimientos de oficina para resolver los problemas que se le presenten en determinado momento.

A esto se suma el hecho que el adiestramiento es catalogado por Guillermo Horri Robaina como un "fenómeno determinístico" en la medida en que existen procedimientos y sistemas concretos sobre los cuales se aplica; al decir sistemas y procedimientos concretos, no queremos decir solamente la existencia física sino que es posible establecer los límites del fenómeno con suma precisión.

"Por otra parte, existen reglas o técnicas que nos permiten darle solución a los problemas que se presentan, tales reglas son las técnicas de la ingeniería industrial, así como todas aquellas relativas a la simplificación de procedimientos de oficina".<sup>35</sup>

Más que nada el autor resalta el ámbito de aplicación del adiestramiento, y en forma concreta son las reglas y técnicas, las cuales permiten darle solución a los problemas y del mismo modo ayudan a simplificar los procedimientos de oficina.

Cabe señalar, que otra de las características atribuidas al adiestramiento por Guillermo Horri Robaina es el hecho, de que éste "Por naturaleza se desenvuelve a través de los niveles inferiores de la escala

---

<sup>34</sup> Ibidem. p. 47.

<sup>35</sup> Ibidem. p. 52.

jerárquica de la empresa".<sup>36</sup> Lo que significa que el adiestramiento sea aplicado a niveles inferiores de la organización de la empresa, concretamente al personal operativo quien asumirá la toma de decisiones programadas.

Para Eusebio Ramos y Ana Rosa Tapia Ortega "El adiestramiento se proporciona al personal que va a operar y a manipular las decisiones que le fueron programadas"<sup>37</sup>

Los mencionados autores solo se refieren al personal, al cual le será otorgado el adiestramiento, y se tratará de aquél que sea capaz de llevar a cabo decisiones enseñadas en el proceso de adiestramiento.

### **1.5. Objetivos de la capacitación y adiestramiento**

Para poder alcanzar mejores resultados en la producción de bienes y servicios dentro de una empresa, es necesario otorgar la capacitación y adiestramiento a los trabajadores, incrementando el nivel de productividad de los mismos y así responder a las necesidades actuales y futuras del país, mejorando así la calidad de vida de los trabajadores.

Razones por las cuales, es importante analizar y estudiar los objetivos de la capacitación y adiestramiento, mismos que de manera conjunta son regulados por la Ley Federal del Trabajo en el artículo 153-F, de la fracción I a la V, y que en esencia, establecen como finalidad primordial de la capacitación y adiestramiento, el actualizar los conocimientos y aptitudes, así

---

<sup>36</sup> Ibidem 49

<sup>37</sup> RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pac. México. 1986. p. 75.

como perfeccionar las habilidades del trabajador en el desempeño de su actividad, mejorando su nivel de vida y productividad.

Los objetivos que pretenderán alcanzar la capacitación y adiestramiento, serán por tanto, un medio para actualizar y perfeccionar los conocimientos del trabajador, otorgándole información sobre la aplicación de nueva tecnología; hacerlo apto para ocupar una vacante o un puesto de nueva creación, prevenir riesgos de trabajo, incrementar la productividad y, en general, mejorar las aptitudes del trabajador, a continuación analizaremos cada una de ellas.

### **1.5.1. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades para la aplicación de nueva tecnología**

En la exposición de motivos, de la iniciativa de Ley de 1977, para elevar a rango constitucional la obligación de otorgar capacitación y adiestramiento fue señalado lo siguiente: "Cuando los avances tecnológicos dejan de ser vigentes por la aceleración constante en la modificación de la tecnología, es necesario proporcionar enseñanza al trabajador, a fin de operar nuevos mecanismos y aparatos que la ciencia moderna genera, de lo contrario constantemente se producirán grandes problemas en la economía nacional".<sup>38</sup>

Podemos decir, que solo mediante el otorgamiento de capacitación y adiestramiento a los trabajadores, estos podrán participar activamente en las innovaciones tecnológicas, mantenerse íntimamente relacionados, con el acelerado cambio tecnológico, ya que de no ser así, en poco tiempo la capacitación con que cuenta el trabajador resultaría obsoleta, resultando necesario contar con mano de obra capacitada que conozca las innovaciones

---

<sup>38</sup> Cfr. BRISEÑO RUIZ ALBERTO. Derecho Individual del Trabajo. Ob. Cit. p. 281.

procedimentales y metodológicas y así perfeccionar sus habilidades y destrezas, para desarrollar una actividad laboral eficiente.

Muchas de las veces, el introducir avances tecnológicos en la empresa, implica la compra de nuevo equipo y maquinaria, lo que hace indispensable, darle un buen uso y aprovechamiento a estos nuevos implementos en la producción, ya que de otra forma no sería útil instalar equipo innovador en la empresa, si ésta no cuenta con personal calificado para utilizarlas, y que por el contrario, en lugar de ser una ventaja para la empresa, resulte poco benéfico, desencadenando incluso en un accidente de trabajo, en la descompostura del equipo y por tanto, en la disminución de la productividad.

Para Fernando Reyes y Silvia Carrillo, la capacitación resulta necesaria cuando se implemente la tecnología en una empresa por lo que señalan: "Hay necesidades de capacitación, que son muy evidentes, y están determinadas por acciones que se llevan a cabo en la empresa de manera planeada, por ejemplo, cuando ocurre la compra de equipo y maquinaria, algún cambio de personal de un área a otra o la introducción de nuevos procesos administrativos, de gestión".<sup>39</sup>

Los anteriores autores recalcan la necesidad que surge de capacitar cuando *en una empresa se planea adquirir nuevo equipo o maquinaria de trabajo, o hay modificación en el personal o en los trámites administrativos, cuando a su vez dichos problemas son muy evidentes y no existe otra forma más viable de solucionarlos, más que otorgando la capacitación y adiestramiento*

Por otra parte, Euquerio Guerrero considera que: "las instalaciones

---

<sup>39</sup> REYES Fernando y Silvia Carrillo. Capacitación. "Un Modelo Extranjero". Vol. 1. Julio 1993. p. 59.

de maquinaria equipo y herramientas necesitan al hombre para su mantenimiento manejo y operación. Aun las más sofisticadas máquinas, computadoras que tanto mas sorprenden con su perfección constante y principalmente por el fabuloso volumen de operación que realizan a velocidades que nos parecen fantásticas, no son, sin la intervención del hombre más que un cúmulo de mayor a menor tamaño de materia inerte. Considero que un buen ejemplo de miopía moderna, es alabar las virtudes innumerables que poseen estas máquinas que tanto y tanto ayudan a la ciencia y técnicas actuales, pero sin que, en estos comentarios se le dé el lugar adecuado al hombre que las concibió y constantemente las perfecciona" <sup>40</sup>

Razón por la cual, consideramos que dicho autor cree imprescindible la intervención del hombre, a efecto de operar la maquinaria y equipo en una empresa, motivo por el que, necesita un perfeccionamiento en sus aptitudes, mediante una constante capacitación.

Otro factor que deberá ser tomado en cuenta para implementar la capacitación en una empresa e ir a la par con los avances tecnológicos, es la *ambición de la empresa para incrementar su competitividad, en el ámbito nacional como internacional*, ya que de lo contrario, la no-actualización en los avances tecnológicos repercutiría, en no lograr una exitosa competitividad en el mercado empresarial.

Acorde con estas ideas se encuentran las consideraciones de Euquerio Guerrero al manifestar que: "Un director de empresa realmente actualizado, que concibe al cambio tecnológico constante como un gran beneficio del que debe estar participando en mayor o menor grado, toda empresa al margen de su magnitud hace de la actividad de capacitación su

---

<sup>40</sup> GUERRERO, Euquerio. Manual de Relaciones Industriales. Tercera edición. Porrúa. México. 1980. p. 30

mejor aliado sacando de la ignorancia y apartando de la obsolescencia en sistemas y procedimientos a su empresa con la planificación adecuada en este punto, recibe de frente todos los beneficios que la tecnología moderna puede aportarle. Es esta la actitud directiva que reclaman todas las empresas del país, *tanto las del sector público como las del sector privado*".<sup>41</sup>

Es decir, que la transformación generada en los procesos de producción por los grandes avances tecnológicos requieren que a un trabajador se le esté capacitando constantemente y así cubrir las expectativas requeridas en la ocupación desempeñada, de lo contrario, la labor prestada en un determinado puesto de trabajo, cuando las habilidades no son actualizadas o perfeccionadas, en breve tiempo resultarían ineficaces para desarrollar esa misma actividad.

Para que una empresa pueda cubrir las exigencias requeridas por las innovaciones tecnológicas, es necesario que cumpla invariablemente con la obligación de otorgar capacitación y adiestramiento, obteniendo como resultado, un avance coordinado entre los cambios tecnológicos y la mano de obra.

### **1.5.2 Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación**

La capacitación y adiestramiento puede ser un medio para que el trabajador mejore su economía a través del ascenso en la empresa, una vez que le han sido otorgados y haya adquirido la habilidad suficiente, requerida para ocupar el puesto de trabajo vacante o de nueva creación.

---

<sup>41</sup> *Ibidem.* p. 33

"Sin embargo existen dos disyuntivas para que un trabajador pueda ascender, la primera consiste en considerar a la antigüedad o el lapso de labor transcurrido, es decir lo que se llamaría a través del escalafón ciego, y la segunda consiste en tomar en cuenta exclusivamente la capacidad del trabajador, independientemente de la antigüedad, a fin de que la empresa alcance una mayor productividad".<sup>42</sup>

Para dar existencia a la actual regulación laboral en materia de ascenso fueron discutidas arduamente las posturas del sector empresarial, quienes concebían a la capacitación técnica como el único factor determinante para ascender, o en el menor de los casos se le diera preferencia, admitiendo a la antigüedad solo cuando hubiera igualdad de aptitudes, sin embargo la postura del sector obrero se abocó a señalar que debía ser la antigüedad el factor primordial para poder ascender, proponiendo que la capacitación se considerara cuando existiera entre los trabajadores una igualdad en el tiempo de servicio prestado; como observamos ambas posturas buscaban directa e indirectamente un beneficio, que repercutiría en su interés personal, por estas razones en la Ley para unificar criterios armónicamente, se estableció una forma mixta que considerara, primeramente a la antigüedad, y en igualdad de ésta, se preferiría al trabajador con mayores aptitudes.

Por estas razones, en el artículo 159 de la Ley Laboral fueron plasmados diversos principios a considerar, según el supuesto de que se trate, expresamente el artículo 159 en su primer párrafo establece: "Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertas escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión".

---

<sup>42</sup> Cfr. BRISEÑO Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ob. Cit. p. 341.

Este párrafo regula de manera general el ascenso, marcando como lineamiento principal el derecho del trabajador de la categoría inmediata inferior a ocupar una vacante.

Otro supuesto, señalado en el segundo párrafo del artículo 159, es el siguiente:

"Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquélla en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud".

Es decir, cuando el patrón no haya otorgado capacitación a sus trabajadores de la categoría inmediata inferior a la que corresponde la vacante, tendrá derecho a ascender el trabajador de mayor antigüedad, y para el caso en que existan dos o más empleados con el mismo tiempo laborado, prevalecerá el derecho de quien tenga a cargo una familia, cuando también existiera esta igualdad, a quien acredite tener mayor aptitud, previo examen que le sea elaborado. Esto quiere decir que cuando el patrón haya preparado al trabajador para ocupar una vacante, a través de la capacitación, el empleado deberá cumplir dos requisitos: ser más apto y tener mayor antigüedad, tienen que concurrir necesariamente estos dos elementos para tener derecho al ascenso y aun cuando el trabajador sea el más apto, si no tiene mayor antigüedad no podrá ocupar la vacante.

El hecho de que el patrón otorgue capacitación a sus trabajadores para ocupar una vacante, puede favorecerlo significativamente, pues valorará las aptitudes adquiridas del trabajador y no basarse únicamente en la mayor

antigüedad para poder ascender a los trabajadores, beneficio que se traducirá en el mejoramiento de la productividad en la empresa.

De esta manera podemos decir que jurídicamente, la capacitación y adiestramiento están considerados como los medios a través de los cuales, los trabajadores, podrán adquirir las aptitudes indispensables a fin de ocupar una vacante, para lo cual el patrón deberá intervenir en la preparación de sus empleados.

Por otro lado, el último párrafo del artículo 159 de la Ley Laboral menciona que cuando se trate de una vacante nueva y que por su actividad especial no existan trabajadores aptos para ocuparla, así como que no se encuentre establecido un procedimiento para este efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente. Lo que representa una ligera desventaja para el trabajador, toda vez que el patrón al no encontrar establecido procedimiento alguno para ocupar la vacante, podría subjetivamente señalar que no existe ningún trabajador apto, aunque así no fuera, con el objeto de cubrir la nueva vacante. Es aquí donde la determinación de habilidades y aptitudes forma un papel muy importante, pues no basta solamente con que el aspirante a ocupar una vacante presente su solicitud y concurra a la empresa en el momento que se genere ésta, sino que también deberá estar bien preparado, cuando haya adquirido las aptitudes requeridas, acreditándolas una vez que hubiese sido examinado, a través de una calificación adecuada.

Con respecto a la calificación de aptitudes en los trabajadores serán expedidas constancias laborales, mismas que son de vital importancia en el derecho de ascenso, pues este documento será expedido por el capacitador, cuando el trabajador haya acreditado haber tomado y aprobado el curso de capacitación y adiestramiento. Asimismo, las empresas se encuentran

obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las listas de constancias que hayan expedido a sus trabajadores para su registro y control, esto, con el fin de que las constancias surtan sus plenos efectos para el ascenso dentro de la empresa, cuando se haya proporcionado capacitación y adiestramiento. Además, la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento cuando existan varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, *practicará un examen al trabajador y acreditará para cual de ellas es apto.* Tal y como lo establece el artículo 153 - V de la Ley Federal del Trabajo, referente a las constancias de habilidades.

Por estas razones podemos decir que las constancias laborales son un medio para que el trabajador pueda acreditar su aprovechamiento en el curso de capacitación y adiestramiento y, a su vez tenga derecho de ascender y ocupar una vacante, al haber acreditado sus aptitudes para ello.

### **1.5.3. Prevenir riesgos de trabajo**

Otro aspecto importante en el cual se ven reflejados los beneficios del otorgamiento de la capacitación y adiestramiento tanto para el trabajador como el patrón, es en el área de riesgos de trabajo.

Motivo por el que creemos necesario analizar enseguida a la capacitación y adiestramiento, como elemento indispensable para la prevención de los riesgos de trabajo. Para ello entenderemos a los riesgos y enfermedades de trabajo, a todos aquellos accidentes y enfermedades sufridas por los trabajadores al realizar su trabajo, o con motivo de éste; debemos considerar como accidentes de trabajo "a toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar o el tiempo en que se presente". Quedando incluidos en dicha definición los accidentes que sufre el

trabajador en el traslado de su domicilio al trabajo y viceversa, tal como lo establece el artículo 474 de la Ley Federal del trabajo. Con respecto a la enfermedad de trabajo el artículo 475 de la Ley Laboral la define como: "todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios"

La capacitación y adiestramiento resulta ser una medida preventiva y de control, para disminuir la posibilidad de que se susciten riesgos de trabajo, puesto que en las empresas los actos inseguros constituyen un factor determinante, para que se generen los accidentes y enfermedades de trabajo, por lo que en la misma manera se deberán aplicar medidas preventivas con el esfuerzo de patrones y trabajadores, contribuyendo en el proceso de capacitación, para establecer procedimientos seguros, atender indicaciones y protegerse con el equipo que le sea proporcionado, mismas acciones y recomendaciones que harán posible evitar los riesgos de trabajo cuyas consecuencias se traducen en los siguientes efectos:

- **Incapacidad temporal** Es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.
- **Incapacidad permanente parcial.** Consiste en la disminución de facultades y aptitudes de una persona para trabajar.
- **Incapacidad permanente total.** Es una pérdida en la persona de sus facultades y aptitudes que la imposibilitan para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

- La muerte. Es la consecuencia más fatal y consiste en la pérdida de la vida, fallecimiento o deceso del trabajador.

El implementar la capacitación y adiestramiento como una medida para prevenir los riesgos de trabajo, permite que el trabajador ante condiciones inseguras en el lugar de trabajo, como son, un defecto o circunstancia anormal en las máquinas, herramientas, útiles de trabajo proceso de operación y en general cualquier situación que genere un riesgo profesional, pueda evitar un menoscabo en sus facultades físicas o mentales; y una forma adecuada de resolver el problema, es que el patrón aplique el método más efectivo para supervisar que el local, las instalaciones, maquinaria, herramientas y equipo de protección personal, cubran todas las medidas indispensables de seguridad, en el lugar donde se realiza el proceso de trabajo, a fin de acrecentar las probabilidades de seguridad.

"Cuando a un trabajador, no se le capacita o adiestra desde un principio para utilizar un método adecuado en el procedimiento de trabajo, se le deja de proporcionar orientación sobre todos los elementos necesarios para realizar el mismo, así como deja de dársele la motivación, para que no se aparte de los lineamientos que integran el proceso mencionado; utilizará un método incorrecto, y se estarán generando las condiciones inseguras, propicias para que ocurra un accidente o enfermedad profesional".<sup>43</sup>

La importancia de la capacitación y adiestramiento como medida preventiva de los riesgos profesionales radica, en que el ser humano al poseer un sistema de información adecuado y mejores aptitudes, en esa misma medida reacciona con la agilidad que le permite mantenerse estable, a manera de

---

<sup>43</sup> Cfr. CARRASCO RIVERA, Cuauhtémoc. Manual de Seguridad e Higiene. "La Seguridad e Higiene como Condiciones de Trabajo". Vol B/2 STPS. México 1981. s/p.

ejemplo, señalaremos que el trabajador al retirar rápidamente su mano de la flama o de una máquina en movimiento le evitaría su mutilación, detener a tiempo sus pasos, ante un obstáculo o el vacío le evitaría una fractura seria, u otra lesión más grave, utilizar el equipo personal indispensable en un ambiente dentro del cual convergen sustancias tóxicas le evitaría una grave enfermedad de trabajo o reaccionar adecuadamente. En sí la capacitación y el adiestramiento dentro de este ámbito, constituye la educación otorgada al trabajador, para preservar su integridad física y mental, manteniendo condiciones de trabajo óptimas y evitar en la medida de lo posible los riesgos profesionales, es decir, los trabajadores aprenderán a realizar sus actividades asignadas. de conformidad con las normas emitidas para la detección, prevención y control de riesgos de trabajo.

En similar sentido el autor Joel Velázquez González expone la siguiente consideración: "Las razones por las cuales es recomendable establecer programas de adiestramiento y capacitación para los trabajadores, son el reconocimiento, la evaluación y control de los riesgos de trabajo, inherentes a su actividad laboral, con el propósito de evitar y controlar la exposición a los agentes nocivos y condiciones inseguras en su ambiente de trabajo, eludiendo así los accidentes y enfermedades".<sup>44</sup>

Se destaca que cuando el patrón está consciente de los riesgos que representa el área de trabajo, se propone implementar la capacitación y adiestramiento con el firme propósito de aminorar los inconvenientes que puedan surgir y no perjudicar a su empresa.

Debemos tomar en consideración que cuando surge un riesgo profesional sus consecuencias no repercuten únicamente en la persona

---

<sup>44</sup> Cfr. VELAZQUEZ GONZALEZ, Joel. Manual de Seguridad e Higiene. "Prevención de Riesgos de Trabajo". Vol. 7 No.1. México. 1982.

trabajadora si no que van más allá, puesto que muchas de las veces pueden representar gastos financieros, toda vez que la falta de capacitación y adiestramiento ocasionaría daños y deterioros en las herramientas, equipo y material de trabajo, y esto a vez una menor productividad, pues disminuiría la mano de obra, perdiendo tiempo en capacitar al nuevo ocupante, lo que evidentemente representa costos económicos para la empresa.

Ahora bien, en el momento en que un trabajador sufre una enfermedad o accidente de trabajo tiene derecho a recibir una indemnización cuyo monto será de acuerdo a las consecuencias que le haya provocado; y en perjuicio del patrón dicha indemnización podrá ser aumentada hasta en veinticinco por ciento, cuando a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, éste haya incumplido las disposiciones legales que reglamenten la prevención de los riesgos de trabajo, de conformidad con el artículo 490 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, asimismo tal supuesto representa mayores costos económicos para la empresa y todo como consecuencia de que el patrón omitiera implementar la capacitación y adiestramiento, como un mecanismo idóneo para prevenir probables riesgos de trabajo.

El hecho de implementar la capacitación y adiestramiento como medida para prevenir riesgos profesionales, representa un método eficaz para preservar la salud e integridad física y mental de los trabajadores, es decir, para mantener en óptimas condiciones sus habilidades laborales, asimismo les permite ejercer un control ante los agentes nocivos y condiciones inseguras de su ambiente de trabajo.

#### **1.5.4. Incrementar la productividad**

La productividad, como uno de los objetivos de la capacitación y adiestramiento, es tal vez uno de los más importantes para el sector laboral, ya

que no solo refleja una mejor retribución salarial para el trabajador, sino también representa mejores estados financieros para el patrón, al fortalecerse la competitividad de su empresa. Por esta cuestión a continuación analizaremos a la productividad como finalidad buscada por la capacitación y adiestramiento. Para ser más exactos en este punto tomaremos en consideración la siguiente definición de productividad "Es el aprovechamiento inteligente de los recursos disponibles para producir un bien o servicio determinado, a través de un proceso ordenado y sistemático de trabajo".<sup>45</sup>

Esto significa que la productividad consiste en el manejo adecuado y provechoso de los recursos existentes para la producción de un bien y servicio, mediante un procedimiento ordenado.

La enorme importancia de la productividad radica en que no sólo se limita a favorecer a la clase trabajadora, sino son más amplias sus repercusiones. En este sentido Néstor de Buen señala que: "La productividad se entiende entonces como un concepto plurivalente: beneficio económico para el trabajador, para el patrón y para la economía nacional".<sup>46</sup>

Entendemos que la productividad se traduce en un beneficio económico tripartita, para el patrón, trabajador y economía nacional, los efectos de ésta se extienden a estos tres ámbitos, de ahí entonces su vital importancia para que se realice en una empresa. De esta forma al generarse mayor productividad, la empresa resulta ser más competitiva, tanto en el mercado nacional como el internacional, respondiendo así a las necesidades actuales y futuras del país.

---

<sup>45</sup> SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Guía Técnica. "Diagnóstico de Necesidades de Capacitación". No. 3. México. 1996. p. 17.

<sup>46</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. p. 325.

Existen factores primordiales que influyen en el aumento de la productividad entre ellos se encuentra el buen aprovechamiento de los recursos del medio laboral, las innovaciones tecnológicas, pero ninguno de ellos es tan importante y decisivo como el factor humano. ya que éste es quien hace operar todos aquellos recursos materiales para desempeñar su trabajo, de ahí la importancia que el patrón enfoque la capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, a efecto de desarrollar en forma rápida y efectiva su actividad laboral. incrementando así la productividad para la empresa y el país

La capacitación y adiestramiento es una forma de estimular los niveles de productividad, y se traduce en un aumento de los productos nacionales, una garantía de un mejor nivel de vida del trabajador, a través del reparto utilidades de las empresas. Por el contrario cuando no se cuenta con mano de obra calificada existe un bajo nivel de productividad, se generan menores ingresos, una disminución en el reparto de la riqueza y por tanto un menoscabo en los niveles de bienestar social. La productividad no solamente se traduce en un medio para producir más y fortalecer la competitividad, sino también permite el acceso a la población, a un empleo mejor remunerado, como resultado de cubrir las necesidades del desarrollo económico.

Con relación a esto, traemos a colación lo expresado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en donde se advierte lo siguiente: "A este respecto lo recomendable es que los beneficios obtenidos por incrementos en la productividad deben distribuirse con equidad, para que tanto trabajadores como patrones, estén igualmente motivados para aumentar la productividad".<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Cfr. En SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Curso de Actualización Administrativa y Normativa en Materia de Capacitación y Adiestramiento para el Personal de las Delegaciones Federales del Trabajo. "Plan Piloto de Desconcentración". México. Septiembre 1984. s/p.

El beneficio que representa la productividad tanto para el patrón y trabajador debe ser motivante para continuar mejorando la situación de la empresa y del prestador de servicios

En sentido similar Cuauhtémoc Carrasco Rivera aporta la siguiente consideración "Es reconocida como primordial la productividad en todos los países, razón por la cual la mayoría de estos, persiguen alcanzar niveles altos de productividad, por reconocerla y considerarla, un motor de progreso para alcanzar una economía sana, es decir, llegar a obtener los máximos beneficios posibles, con una cantidad dada de recursos, cuidando para ello todos los elementos que contribuyan para elevarla".<sup>48</sup>

Consideraciones del autor que se traducen en respetar la relevancia con la que los países reconocen a la productividad, como un medio para progresar y alcanzar los mayores beneficios posibles, a través del máximo aprovechamiento de los recursos

### **1.6. Necesidad y estrategia para implementar la capacitación y adiestramiento**

Dentro de este capítulo pretendemos resaltar la importancia que tiene el detectar oportunamente la necesidad de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores en una empresa y a su vez señalar la estrategia para implementarla.

Para determinar la necesidad de proporcionar capacitación y adiestramiento es necesario evaluar o realizar un diagnóstico sobre las limitaciones y carencias que impiden a los trabajadores desempeñar su actividad laboral de manera satisfactoria, razón por la cual esta etapa de

---

<sup>48</sup> CARRASCO RIVERA, Cuauhtémoc. Ob Cit. s/p.

diagnóstico de necesidades de capacitación constituye en gran medida, parte fundamental en el proceso capacitador para ello la información obtenida contendrá los elementos primordiales para planear y elaborar programas que resulten exitosos

Dentro de este tema resulta importante el planteamiento de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social "Al conocer las deficiencias en conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores, la capacitación y adiestramiento se convierte en una solución para la empresa cuando su problemática se encuentra relacionada con el desempeño de su actividad laboral".<sup>49</sup>

Se detecta que un primer paso para otorgar la capacitación y adiestramiento, es analizar las carencias y limitaciones de la empresa y que se relacionan con el desempeño de sus trabajadores. El análisis de evaluación sobre la situación actual de la empresa para determinar, si es patente la necesidad de capacitar a los trabajadores constituye lo que se llama el diagnóstico de necesidades de capacitación, y en sí es el factor que orienta la estructura y desarrollo de planes y programas, así como la aplicación de acciones para el seguimiento y evaluación del proceso capacitador.

En este sentido se considera que el punto de partida para realizar el diagnóstico de necesidades de capacitación, es tomar en cuenta "la existencia de problemas presentes y futuros en la empresa, que se suscitan por la modificación de estrategias, procedimientos y tecnologías; inadecuada administración, políticas inoperantes o cuando los problemas se deben a conductas inadecuadas del personal".<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> Cfr. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Evaluación del Proceso Capacitador. Vol. 5. s/ed. México. Septiembre 1996. p. 10.

<sup>50</sup> SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Vol. 3. México 1996. p. 10.

Al analizar la definición señalada con anterioridad, podemos percatarnos que la capacitación y adiestramiento, no solamente es aplicable cuando hay deficiencias en el desempeño laboral de un trabajador, sino que es multifactorial, por ejemplo también es aplicable cuando hay una inadecuada administración, políticas inoperantes, implementación de nuevos procedimientos o tecnología. Al aplicar los conceptos anteriores se determina si cada una de las problemáticas detectadas, son posibles de resolver a través de la capacitación y si es así, se realizará un esquema para aplicar clasificaciones, prioridades y acciones.

Para poder detectar la necesidad de otorgar capacitación y adiestramiento, se podrán encontrar dificultades y obstáculos, toda vez que "La mayoría de las veces los que están cerca del problema saben que existe y el resto lo ignora y esto es por falta de capacidad para reconocer cada uno de los tipos de problemas que se puedan presentar en lo que se refiere a adiestramiento y capacitación".<sup>51</sup> Los obstáculos se presentan cuando hay falta de pericia para detectar con exactitud los problemas presentados por los trabajadores, así como la falta de conciencia de la magnitud que estos problemas representan para la empresa, por las consecuencias que traen consigo.

Específicamente para evaluar y determinar la necesidad de capacitar se deberá analizar las conductas anormales de los trabajadores, que sean perjudiciales para la empresa, tales como: Baja eficiencia y producción, elevado número de accidentes, alto nivel de ausentismo, desperdicio de material, falta de cooperación, resistencia a la dirección. En cuanto a la organización serían. falta de una planeación adecuada, delegación de autoridad confusa, vaguedad de objetivos. Estas son conductas que pueden hacerse presentes, cuando los

---

<sup>51</sup> HORI ROBAINA, Guillermo. Adiestramiento y Capacitación. Ob. Cit. p 50

trabajadores tienen deficiencias laborales en habilidades actitudes o destrezas, que son posibles de solucionar con la capacitación y adiestramiento.

Cuando se hace presente la necesidad de otorgar capacitación y adiestramiento en una empresa es fácil encontrar dentro de ella comentarios que denotan la necesidad para hacerlo, por ejemplo: "Es el gerente general o bien la Dirección la que argumenta que sus inmediatos subordinados no saben hacer las cosas y que requieren de nuevos y poderosos conocimientos. Por otra parte, sí escuchamos a los supervisores oiremos una queja semejante en el sentido de que los trabajadores o empleados de que disponen no tienen la suficiente experiencia que ellos necesitan para lograr mayor eficiencia".<sup>52</sup>

El planteamiento señalado por Guillermo Hon Robaina es un ejemplo claro de la necesidad de capacitar y adiestrar a los trabajadores, muestra las carencias y limitaciones en la organización de una empresa, expresadas por los niveles superiores, quienes palpan la presencia de dificultades en la empresa para poder progresar.

En sí, al enfocar conductas anormales de los trabajadores se pueden detectar indicios o síntomas que determinan una necesidad de capacitación, ejemplos claros y concretos de esto, son los siguientes:

- Disminución en la producción, normas de rendimiento, utilización de máquinas y equipo.
- Elevación en la tasa de accidentes, rotación de personal, ausentismo y desperdicio de material.
- Exceso en demoras, discusiones, quejas de clientes, problemas de reclutamiento

---

<sup>52</sup> Ibidem p 50

- Prolongación en el lapso para realizar los trabajos o para la utilización de máquinas y equipo.

Los anteriores ejemplos pueden ser problemas existentes en una empresa, sin embargo, podrían también suscitarse problemas futuros. los cuales podrán detectarse con la implementación de diagnóstico de necesidades de capacitación adecuado. En este caso cuando la empresa efectúe cambios tales como expansión, ingreso de nuevos empleados, trabajadores transferidos o ascendidos, implantación o modificación de métodos y procesos de trabajo, actualización de tecnología, instalaciones y materiales de la empresa, producción, comercialización de nuevos productos y servicios, la empresa estará consciente que estos cambios provocarán necesidades y problemas futuros, por lo tanto deberá implementar a tiempo la capacitación y adiestramiento, si quiere adelantarse a los problemas y obtener resultados favorables que fortalezcan su organización.

Por estas razones es conveniente, que el patrón reconozca el momento preciso para aplicar la capacitación y adiestramiento, el cual surge, cuando: "los problemas identificados en una organización se refieren al desempeño laboral de los trabajadores en cuanto a la inducción, formación, actualización de sus funciones, es conveniente investigar las causas que los están generando, la investigación debe abarcar a todos los trabajadores, puestos y áreas ocupacionales del área, sección donde se identificó el problema, a fin de obtener una visión integral de las carencias y limitaciones que impiden el cumplimiento cabal de las metas y objetivos establecidos por el centro laboral".<sup>53</sup>

La existencia de deficiencias actuales en el desempeño laboral de los

---

<sup>53</sup> SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Modelo de Organización y Operación del Proceso Capacitador. Vol. 2. México. 1994. p. 15.

trabajadores se encuentra íntimamente relacionado con la carencia de proporcionar capacitación y adiestramiento y cuando se reconoce la problemática, así como los factores ambientales que contribuyen para no realizar un eficiente desempeño laboral, es posible prever las necesidades futuras de capacitación, que son generadas cuando la empresa provoca cambios en su organización, pues como consecuencia, habrá una modificación en las habilidades y conductas de los trabajadores

El diagnóstico de necesidades de capacitación tendrá como objetivos los siguientes.

- En relación con los trabajadores. identificar la problemática que presentan.
- Ubicar si la problemática identificada se presenta en la organización de los mismos.
- Determinar quiénes y en qué requieren capacitación
- Qué clase de capacitación se va a implementar
- De acuerdo a la importancia de necesidades determinar las prioridades de atención.
- Definir si las carencias o deficiencias pueden ser subsanadas con capacitación.

Por otra parte, se hace necesario aplicar la capacitación en tres ámbitos o niveles diferentes ejemplos: cuando existan deficiencias y limitaciones que impidan la realización de los objetivos y políticas de la empresa, en su conjunto se aplicará la capacitación organizacional.

La capacitación a escala ocupacional será aplicable cuando el trabajador deba cubrir aspectos óptimos en su puesto de trabajo, en si en este aspecto se deberá analizar lo que es indispensable en el puesto de trabajo.

Asimismo, cuando se trate de mejorar limitaciones y deficiencias que impidan un adecuado desempeño del trabajador en su puesto de trabajo, podría aplicarse la capacitación en el ámbito individual.

Otro aspecto indispensable para determinar la necesidad de capacitar, es el realizar un análisis comparativo entre el desempeño esperado del trabajador y lo que realmente se hace, la diferencia que surja entre esta comparación, se traducirá en las necesidades de capacitación. Es decir, que el desempeño óptimo esperado del trabajador en su puesto de trabajo representa lo que es denominado una "situación ideal" y lo que realmente hace el trabajador se le denomina una "situación real". En este sentido, para hacer más explícitos, en cuanto a estos términos, creemos conveniente mencionar las siguientes definiciones: "situación ideal se realiza una descripción en cuanto al puesto y se determina la situación adecuada, suficiente y óptima de los recursos humanos, financieros y materiales en cada puesto de trabajo, determina niveles de eficiencia, conocimientos, habilidades y actitudes requeridas por el puesto, mientras que la situación real, consiste en una evaluación del individuo, identificar lo que es y hace actualmente en el puesto de trabajo, determinar el desempeño real del trabajador considerando los mismos elementos del perfil del puesto".<sup>54</sup>

El óptimo alcance que se espera del trabajador en su desempeño laboral (situación ideal). y lo que realmente es, o realiza en su puesto de trabajo (situación real), son un parámetro que da orientación a la necesidad de proporcionar capacitación y adiestramiento, y no deben pasar desapercibidos para el patrón, si quiere mantener en condiciones favorables la estabilidad de su empresa.

---

<sup>54</sup> *Ibidem.* p. 18.

En suma, estas dos situaciones al ser analizadas dentro de una empresa reflejan la necesidad existente de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

Con respecto a la estrategia empresarial, tenemos que para poder aplicar la capacitación y adiestramiento y obtener resultados satisfactorios es necesario que sea utilizado un método específico que guíe la elaboración de planes y programas para su realización, ya que tal como lo dice Guillermo Horri Robaina "El adiestramiento y la capacitación en la empresa no es algo tan superficial ni se puede realizar en forma tan espontánea, como muchas personas afirman que puede ser".<sup>55</sup> Es decir será necesario el establecimiento de estrategias para poder lograr la realización de la capacitación y adiestramiento, en virtud de ser imposible realizarlos de manera espontánea sin un previo planteamiento de estrategias, mismas que consistirán en las siguientes acciones:

- Identificar quién requiere capacitación. Aquí serán valoradas características individuales como edad, escolaridad y experiencia laboral.
- Determinar qué aspectos serán modificados del trabajador, a través de la capacitación y adiestramiento, por ejemplo: en conocimientos, habilidades y actitudes.
- Establecer prioridades de capacitar, es decir, aplicar la capacitación en las funciones más urgentes pasando a segundo término las de menor importancia. En este caso las funciones primordiales serían las que repercuten notoriamente en la productividad del área o de la empresa, influencia en la realización de los objetivos de esta, su imagen, así como el dar apoyo a otras áreas o puestos por cargas de trabajo.

---

<sup>55</sup> HORI ROBAINA, Guillermo. Adiestramiento y Capacitación. Facultad de Contaduría y Administración. México. 1969. p. 37.

- Definir los contenidos de capacitación, dichos contenidos podrían consistir en la utilización de recursos materiales, condiciones de higiene y seguridad
- Señalar la duración de los procesos capacitadores y determinación de técnicas de enseñanza grupales que se aplicarán.
- Establecer las tareas y actividades que serán realizadas para efectuar la capacitación
- Se deberán definir los recursos financieros (presupuestos) y humanos (perfil y funciones), necesarios para aplicar las acciones de capacitación.

Estos pasos a seguir son fundamentales en el proceso capacitador para aplicarlo correctamente y a la vez obtener resultados satisfactorios, son las acciones claves que constituyen la estrategia a efecto de implementar la capacitación y adiestramiento.

### **1.7. Ventajas de la implementación de la capacitación y adiestramiento**

Las ventajas de aplicar capacitación y adiestramiento, no solo representan beneficios para la empresa, sino también para el trabajador y sociedad, estas son muy variadas pero entre las más importantes, encontramos las siguientes en cuanto a la empresa, tenemos que debido al entorno económico político y social las exigencias para producir bienes y servicios son cada vez mayores, por tanto, se hace indispensable que dichos bienes y servicios gocen de una gran calidad y a la vez sea competitiva, debido a esto, la capacitación y adiestramiento, es uno de los factores que hacen posible la obtención de bienes y servicios con calidad.

La calidad no solamente se ve reflejada en el proceso de producción, sino en todas las funciones y actividades desarrolladas en la empresa dentro de su organización. Por calidad se entiende, "cumplir con los requisitos, es decir definir las expectativas que debe cubrir cualquier

producto para considerarse satisfactor de una necesidad" <sup>56</sup>

De otra forma puede decirse que la calidad implica cubrir los requerimientos establecidos para la satisfacción de las necesidades del cliente. La calidad surge por una intención de anticiparse a las probabilidades de error y así obtener cero defectos, asimismo tiende a disminuir los costos de calidad; esto es, no esperar a que los errores se hagan presentes para corregir la problemática a través de inspecciones o auditorías.

Para practicar la calidad en una empresa es necesario contar con una filosofía de calidad, ésta consiste en considerar los siguientes factores: "el cliente es el más importante, hay que prevenir, reducir desperdicios, el proceso es a largo plazo, medir los resultados, dar reconocimiento, se requiere de trabajo en equipo, participación de todo el personal, precisa de un fuerte y profundo compromiso de alta dirección, instituir programas de entrenamiento y capacitación, evitar retrabajos y reprocesos". <sup>57</sup>

Como observamos la capacitación y adiestramiento son primordiales para establecer una cultura de calidad, con ella se puede alcanzar una buena manufacturación del producto y buen desempeño del personal, traducirse en cero defectos, lo que significa cumplir con las exigencias del cliente, pero para ello es indispensable contar con una mentalidad amplia acerca de lo que implica el realizar el trabajo exento de errores, evitar trabajar en repetidas ocasiones sobre lo mismo.

En un contexto más específico las ventajas se ven reflejadas en la

---

<sup>56</sup> SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Guía Técnica. "Sistema Integral de Capacitación". Vol. 7. México. 1996. p. 21

<sup>57</sup> Ibidem Ob. Cit p 20

siguiente forma

- Aumenta la eficiencia y producción
- Disminuye el número de accidentes y alto grado de ausentismo, desperdicio de material, falta de cooperación, resistencia a la dirección e instrucción, evita los reprocesos y falta de planeación adecuada, delegación de autoridad confusa, vaguedad de objetivos, envío de productos equivocados, o a lugar erróneo.

Todas estas problemáticas podrán ser eliminadas a través de la capacitación y adiestramiento; de existir una actitud negativa para aplicar los mismos, la empresa deberá reflexionar y calcular, cuanto le cuesta, hacer mal las cosas y cuanto le cuesta hacerlo bien a la primera vez para cumplir con las expectativas del cliente

Al aplicar la capacitación y adiestramiento para obtener bienes y servicios con calidad la empresa genera mayor productividad, por tanto la competitividad en el mercado nacional e internacional se ve incrementada. En este sentido podemos considerar a la capacitación como un primer paso, para contribuir y establecer una cultura de calidad.

Si la capacitación y adiestramiento se dieran en estas circunstancias el patrón dejaría de verlos como una obligación que tiene que cumplir, para aplicarlos como una estrategia empresarial a fin de incrementar su productividad y competitividad.

### **1.7.1 Trabajador**

Las ventajas que la capacitación y adiestramiento producen al

trabajador son muy importantes, pues del logro de ellos depende un eficiente desempeño en su puesto de trabajo y el mejoramiento de su nivel de vida.

El otorgamiento de la capacitación y adiestramiento le permiten al trabajador actualizar y mejorar conocimientos, habilidades y actitudes para desempeñar satisfactoriamente las funciones propias de su puesto de trabajo, con esto el trabajador va adquiriendo a largo plazo un mejor desarrollo profesional.

Asimismo cuando han sido perfeccionadas las habilidades actitudes y conocimientos del trabajador y optimizado su desempeño laboral, puede estar en posibilidades de ascender para ocupar una vacante de la categoría inmediata superior, en donde serán valoradas sus aptitudes y antigüedad tal como lo establece el artículo 159 de la Ley Laboral.

El trabajador al mejorar sus habilidades y ascender ocupando una vacante percibirá un mejor salario, lo que repercutirá directamente en la elevación de su nivel y calidad de vida, ya que éstas, son circunstancias que impactan en la productividad de la empresa y por ende, también benefician al trabajador. Asimismo se hará más diligente y podrá en lo medida de lo posible evitar los riesgos y enfermedades de trabajo, que puedan suscitarse en su área de trabajo, salvaguardando en esta forma su integridad física e intelectual.

Como observamos, concretamente las ventajas que la capacitación y adiestramiento producen al trabajador se ven reflejadas en el hecho que puede perfeccionar y actualizar sus habilidades, conocimientos y actitudes para desempeñar su actividad laboral, con esto el trabajador va adquiriendo a largo plazo mayor desarrollo profesional, asimismo podrá ascender cuando se genere una vacante de la categoría inmediata superior, siempre y cuando haya demostrado ser más apto y tener mayor antigüedad, de suscitarse las cosas así

el trabajador podrá obtener el pago un salario mejor remunerado, lo que repercutiría favorablemente en la elevación de su calidad de vida, así como se convertirá en un trabajador más eficiente y apto para poder evitar, en determinado momento, algún accidente o enfermedad de trabajo, con lo que preservará su integridad física e intelectual.

### **1.7.2. Economía Nacional**

En el ámbito de la economía nacional, también se ven reflejadas las ventajas de la capacitación y adiestramiento, pues ya que dadas las condiciones mundiales del mercado y la economía, se hace indispensable producir bienes y servicios con calidad, optimizando los recursos empleados, es decir, generar una empresa competitiva; esto puede lograrse al aplicar la capacitación y adiestramiento, cuando estos logran su objetivo de generar una empresa competitiva, la economía nacional se fortalece, puesto que las empresas competitivas, podrán desenvolverse al satisfacer las crecientes exigencias de calidad, por lo tanto de productividad, así como regirse por las Leyes del mercado, que regularmente establecen como parámetro a mayor productividad mayor competitividad.

Con relación a estos aspectos creemos conveniente resaltar las consideraciones planteadas por Guillermo Hori Robaina quien plantea las dificultades con las que una empresa tendrá que desenvolverse en un mercado competitivo, al decir: "Constantemente como cada día ingresan al mercado nuevas empresas, cada una con poderosos recursos para disputarse el mercado. Se observa que no importa que el mercado muchas veces se encuentre abastecido por varias marcas, ingresan nuevas, que vienen a recargar y a dificultar la existencia de cada una de las empresas en el mercado. Es decir, antes por la amplitud y nobleza de los mercados no existía la necesidad de pensar en principio en la competencia, ahora a cada instante se

puta ferozmente cada pequeño territorio del mercado, al igual que si estuviera en el campo de batalla".<sup>58</sup>

El mencionado autor resalta la complejidad afrontada por las empresas ante la concurrencia de otras competitivas en el mercado por dominar el territorio económico, ésta dificultad para penetrar y mantener la existencia en un mercado competitivo, se ha ido acrecentando día con día lo cual quiere decir que las empresas más preparadas y aptas son las que aseguran su preeminencia en el mercado lo cual podría lograrse a través de la implementación en la misma, de la capacitación y adiestramiento; ya que en la diaria lucha por la permanencia en el mercado, sólo logran sostenerse aquellas empresas competitivas, característica alcanzada con una buena formación profesional del elemento humano, por lo que: "Logran la supervivencia aquellas empresas mejor dispuestas para la lucha diaria en la disputa por los clientes. Tienen que lograr cada día con más celeridad información para tomar decisiones correctas que les permitan conservar y ampliar su mercado".<sup>59</sup>

En si el beneficio producido por la capacitación y adiestramiento dentro de la economía nacional, una vez que se han creado empresas competitivas, es el contribuir al fortalecimiento del desarrollo empresarial del país, a su vez al fortalecimiento de la economía nacional para competir en el ámbito internacional, en donde las exigencias de calidad son permanentes.

---

<sup>58</sup> HORI ROBAINA, Guillermo. Adiestramiento y Capacitación. Ob. Cit. p. 34.

<sup>59</sup> Ibidem p 35

## 2. ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN MEXICO

Dentro del presente capítulo pretendemos resaltar los antecedentes sobre las condiciones laborales bajo las cuales la clase trabajadora se desarrolló durante el siglo XIX, y al mismo tiempo advertir el papel que tuvo la capacitación y adiestramiento en esa época.

### 2.1. Siglo XIX

Durante el inicio de este período la clase trabajadora carecía de derechos laborales consagrados en alguna Ley o disposición legal, sin embargo, se advierte un cambio en el ámbito social, lo que de alguna manera iba a trascender para que con posterioridad los trabajadores fueran adquiriendo los derechos laborales más elementales. Es así, como mediante la promulgación del decreto de Don Miguel Hidalgo, del 6 de diciembre de 1810, se ordena otorgar la libertad a los esclavos, cancelar el pago de tributos; de no hacerlo se les castigaría con la muerte, asimismo don José María Morelos y Pavón consciente del problema social de México presenta las bases constitucionales relativas al trabajo y al reparto de tierras, ante el Congreso de Apatzingán, mismas que no cumplieron totalmente su objetivo, ya que lograron únicamente la independencia de España y parcialmente la modificación de las condiciones sociales de ese momento.

“Dentro de los elementos constitucionales de Ignacio López Rayón en el artículo 24 señalaba el rompimiento de la esclavitud, y particularmente en el artículo 30 anulaba los exámenes de artesanos, mismos que solo serían calificados por su desempeño, es decir, se deduce la eliminación del sistema gremial heredado de la nueva España”.<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor Derecho del Trabajo. Ob. Cit. p. 298.

Se advierte que en los elementos constitucionales ya se contemplaba la eliminación de los exámenes de artesanos para ser aceptados en el área de trabajo, ordenando valorar únicamente el desempeño de su actividad laboral.

Por otro lado, con el movimiento de independencia no se logra eliminar el régimen corporativo que persistía en nuestro país, pero con posterioridad a éste, si logran entrar en desuso algunas ordenanzas. Resalta de éste un nuevo planeamiento de problemas a romper, en primer lugar el orden colonial, es decir, fue una revolución sostenida y realizada por contingentes populares, del cual surge un estado nacional, lo que facilitó el fomento a la industria, transformar la educación, continuando su dependencia de las fuerzas económicas que se generaron a finales de la época colonial, desarrollándose y organizándose la clase trabajadora a la luz del capital comercial generador de las actividades productivas

“Sin embargo, las artesanías constituidas por personas especializadas en un oficio que requerían un largo aprendizaje conservaron sus regímenes de privilegio, debido en gran parte a la riqueza de sus respectivas cofradías y de la circunstancia misma de la preparación de sus miembros”.<sup>61</sup>

Esto representa un claro ejemplo de los privilegios que gozaban aquéllos artesanos que habían adquirido sus habilidades laborales a través de un largo aprendizaje y que pertenecían a alguna cofradía.

Las disposiciones o Leyes que lograron dar término al régimen corporativo fueron las Leyes de reforma, las cuales, bajo el entendido de considerar como bienes del clero a las cofradías también les aplicó su

---

<sup>61</sup> Cfr. CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Quinta edición. Fuentes Impresores México 1971. p. 41.

desamortización y que, por tanto, al perder sus propiedades dejaron de tener sustento para seguir existiendo.

Los antiguos gremios fueron sustituidos por las primeras organizaciones artesanales que se crearon aproximadamente en el año de 1843, bajo el régimen de Antonio López de Santana, mismo período en el cual fueron creadas las Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas de Menores, mismas que trataron de fomentar la protección a la industria nacional, luchando contra la competencia de productos extranjeros, otra de las funciones que desempeñaban era la de crear un fondo para beneficencia pública, a través de la aportación de cuotas

A partir de la independencia las Leyes de las Indias perdieron vigencia, sin embargo, persistieron las prácticas del trabajo forzado, peonaje y esclavitud. Cabe señalar que existía una gran diferencia entre aquellos trabajadores que eran propietarios de sus medios de trabajo o de sus conocimientos técnicos y los que carecían de ellos, los cuales representaban la mayoría, puesto que los primeros artesanos, pequeños comerciantes o empleados bajos se consideraban diferentes y superiores a la mayoría de la población, sus ideas ideológicas resaltaron para mantener esa separación con el proletariado, quien era el que menos tenía. Una idea más clara de la situación real de la población mexicana la proporciona Enrique Florescano quien señala:

"Hay otro dato que nos ayuda a comprender mejor la situación real de la población trabajadora en los centros urbanos: no más de un 30% de la población tenía acceso a una ocupación más o menos estable. Es decir el 50% de la población en edad de trabajar carecía de empleo fijo".<sup>62</sup> Bajo estas

---

<sup>62</sup> FLORESCANO, Enrique. Et. Al. La Clase Trabajadora en la Historia de México. Cuarta edición Siglo veintiuno. México. 1984. p. 312.

condiciones realmente la población que podía trabajar era escasa razón por la cual las condiciones económicas eran adversas para aquél que deseaba desempeñar un trabajo

Durante este siglo es también cuando las fábricas de cigarros y puros adquieren una gran concentración de trabajadores, no obstante esto, eran pocos los trabajadores estables en las fábricas, y los que tenían este carácter fungían como supervisores, alrededor de un 3%, por lo general se trataba de maestros del gremio o de sus descendientes y tenían por tarea vigilar el trabajo productivo distinguiendo las labores de pureros y cigarreros.

Es interesante la forma en que se desarrolla el proceso de elaboración de cigarros en las fábricas de esa época "Cada mañana un poco antes de las 5 a.m., comenzaban a reunirse a las puertas de la fábrica los aspirantes a trabajar en ese día, de esa multitud se aceptaba solamente a los trabajadores necesarios para cubrir la producción requerida. Los que quedaban fuera podían probar suerte al día siguiente. Una vez dentro del edificio, los trabajadores se acomodaban en las largas mesas de trabajo y esperaban la llegada del supervisor y de las listas de buena conducta. Luego recibían el papel y el tabaco necesarios para elaborar un número determinado de cigarros".<sup>63</sup>

En estas condiciones era difícil que el trabajador pudiera tener estabilidad en el empleo, ya que era excesiva la demanda y pocos los lugares de trabajo, la carencia de derechos en el empleo era palpable, sufrían una gran represión laboral

Las operaciones básicas, como el cernido del tabaco y otras, se dividieron entre grupos diversos de trabajadores, especialmente mujeres ya que

---

<sup>63</sup> Ibidem p. 314

eran las menos calificadas. Los antiguos gremios de pureros y cigarreros, aún cuando no cambiaron de manera total su proceso productivo, mantuvieron viejas costumbres, como la de llevar una caja de auxilios (la concordia), para solventar el entierro de compañeros fallecidos, otorgar pensión a las viudas, realizar las fiestas de santos o cubrir los gastos generados por enfermedades. Para ello los trabajadores eventuales contribuían con una cuota voluntaria, pero lo irónico de esto es que los beneficios eran producidos para los trabajadores permanentes supervisores, administradores y todos aquellos que organizaban el trabajo.

En cuanto al trabajo en las minas, que es otra de las actividades más explotadas en ese período tenemos que las tareas de supervisión estaban en manos de unas cuantas personas, un 10% de los trabajadores tenían empleos que requerían cierta especialización: carpinteros, los que componían destajaderos y peones, para reclutar y contratar a los trabajadores, se utilizaba el sistema de cuadrillas, conviniendo el representante de una empresa y el capitán de una cuadrilla el pago a cobrar según el trabajo a desempeñar.

Es así como la organización de cuadrillas era semejante a la formada típicamente por los albañiles, y que estaba compuesta por 17 peones, 16 oficiales, 2 capataces, 1 ayudante y 2 sobrestantes, los oficiales y sobrestantes eran dueños de sus instrumentos de trabajo, por esta razón les correspondía transmitir los conocimientos técnicos y controlar la mano de obra, la escala de salarios se adaptaba a estas diferencias, por lo que los sobrestantes y capataces ganaban ocho pesos, los oficiales y ayudantes seis y los peones tres pesos a la semana, es decir, en ésta organización de trabajo se privilegiaba al conocimiento técnico

Podemos decir que todas las unidades productivas de esa época, eran pequeños talleres de artesanos, trabajados por su propio dueño, el

artesano aportaba su trabajo y a veces hasta sus instrumentos de trabajo, para elaborar a destajo un número determinado de piezas que le eran encargadas por el comerciante. Razones por las cuales se consideraba que el tener acceso al trabajo era realmente un privilegio, representando un control económico y social para la población más pobre del país.

Por otra parte, las ordenanzas de los gremios se ven sustituidas por los reglamentos, estos tuvieron por objeto resguardar los intereses del público, algunos de ellos buscaron dar atención a las necesidades de las personas que realizaban algún oficio o actividad. Jesús Castorena menciona entre ellos, "a los reglamentos de cómicos, panaderías y tocinerías, en relación con el primero, reguló el despido de los artistas, en cuanto al reglamento de las tocinerías estableció la obligación de los patrones de proporcionar habitaciones cómodas y ventiladas para vivir, redujo la jornada de trabajo a diez horas, en forma similar se reglamentó la responsabilidad de los panaderos únicamente cuando la pérdida del pan era originada por su culpa".<sup>64</sup>

Más tarde es promulgado el Estatuto del Imperio el primero de noviembre de 1865, y dentro de las variadas prestaciones que estableció para los trabajadores. se encontraban la declaración de libertad de trabajo con dos horas para comer, concediendo los domingos y días feriados como descansos, asimismo cuando en una finca hubiera más de veinte familias de trabajadores, obligaba al patrón a crear una escuela para enseñar a leer y escribir a los niños.

En este Estatuto se vio reflejada la preocupación por mejorar las condiciones poco favorables, bajo las cuales la clase trabajadora se desenvolvía y era oprimida, fue un gran avance para alcanzar un bienestar social.

---

<sup>64</sup> CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Quinta edición. México. 1971. p. 41

Con respecto, al mencionado período, es cuando se desarrolla el proyecto modernizador del Estado Nacional, el cual fue mas allá de la idea de adoptar maquinaria industrial, éste consistió en implementar tecnología educativa para solventar las necesidades educativas e industriales del país, a través de la creación de escuelas lancasterianas; el método utilizado por estas escuelas estaba dirigido a educar a población más pobre, cumplía con las necesidades de una educación masiva.

El método de Lancaster era un medio para preparar a los niños en la disciplina que requería la división del trabajo en los establecimientos industriales, era un instrumento para asegurar la educación simultánea de extensos grupos de alumnos, puesto que el educador podía encargarse de 200 niños aprovechando la ayuda prestada por los alumnos más preparados, puede decirse que era una forma de capacitar y adiestrar a los alumnos para que con posterioridad desempeñaran un empleo, de esta manera dicha disciplina se origina primero en la escuela y luego en el centro de trabajo.

El sistema utilizado en dichas escuelas era el siguiente: "Cada actividad era cronometrada por el preceptor, quien vigilaba que se cumpliera con un horario estrictamente reglamentado: tiempo de leer, tiempo de escribir, tiempo de descansar; al toque de la campana respondía el alumno con la precisión de un ejercicio militar, es decir, que además de aprender a escribir y leer el niño aprendía a realizar una actividad específica, siguiendo un orden determinado, ésta educación estaba dirigida a facilitar la concentración de alumno en una actividad fragmentada, exactamente lo que necesitaba para adaptarse a los requerimientos de la actividad industrial moderna".<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup> FLORESCANO, Enrique. Et. Al. La Clase Trabajadora en la Historia de México Ob. Cit. pp. 338 - 339.

La educación recibida a través del método lancasteriano implicaba adquirir una preparación para con posterioridad desempeñar una actividad industrial, es decir, representaba un instrumento para tener acceso al desempeño de un trabajo.

En el nuevo proyecto del Estado liberal encuadró perfectamente el cambio metodológico en la educación al ser otorgada a un mayor número de niños posible, consistió en educar a quiénes formarían parte de las clases útiles y productivas de la sociedad, limitando o desapareciendo las tradiciones del antiguo régimen para dar paso a una educación reglamentada en nuevos principios, como el conceder premios para estimular y fomentar la competencia

El nuevo Estado Nacional generado por el movimiento independiente concibió como principios fundamentales en la educación liberal: que ésta fuera libre con la finalidad de romper las limitaciones gremiales que impedían una proliferación de los establecimientos de instrucción, lo cual implicaba ampliar el campo de aplicación de la misma, hasta alcanzar un mejor desarrollo de ella en la industria, de la misma manera establecer libremente fábricas para fomentar el desarrollo industrial, la enseñanza estaba reglamentada sobre la base de los textos y métodos establecidos por el Estado, al igual que las fábricas quedaban sujetas a la reglamentación de las condiciones sanitarias; se declaró la educación gratuita por considerar injusto que si no se tenían los medios para subsistir era inaudito que se exigiera un pago a cambio.

Al concebir a la educación como obligatoria se adquiere un medio para romper las antiguas formas de transmitir los conocimientos (de maestro a aprendiz), además para la reproducción del sistema corporativo gremial y en sentido contrario, la finalidad a seguir era quebrantar ese orden permitiendo abiertamente, el acceso a los oficios y profesiones.

Representando el mencionado proyecto educativo una vinculación estrecha entre las ideas de progreso, libertad de industria, de comercio, libre ejercicio de profesiones y libre competencia, alcanzando como fin primordial a través de este instrumento, la formación de un hombre nuevo que exigía el desarrollo industrial.

Dentro del período independiente se suscitan cambios importantes en el aprendizaje de los trabajadores, lo que va definiendo con nuevas características a la clase trabajadora, desapareciendo la transmisión de conocimientos de padres a hijos, maestro a aprendiz, surgiendo una nueva forma de transmisión de conocimientos a través de la impartición educativa obligatoria mediante un instructor cuyas funciones primordiales consistieron en enseñar a leer, escribir y aprender un oficio para que con posterioridad lo desempeñaran, desapareciendo la organización gremial, haciéndose presente bajo esta forma, cierta capacitación para poder adquirir conocimientos en un oficio

## **2.2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917**

La Constitución Mexicana de 1917 surge como un movimiento social que buscaba estar acorde con las necesidades y aspiraciones sociales de esa época, busca modificar la forma de vivir y pensar del país. Para ello, al regular el capítulo de los derechos del hombre, se suscitaron apasionados debates, sobre la enseñanza, el trabajo y la tierra, de los dos últimos nacieron los derechos del hombre.

Con la convocatoria efectuada por el jefe del ejército constitucionalista para reunir al congreso constituyente, se crean las bases que dan origen a la nueva Constitución, dicha reunión se realiza en Querétaro en noviembre de 1916, presentando el jefe del ejército constitucionalista un

proyecto de Constitución y, es el 5 de febrero de 1917 cuando es promulgada la nueva Constitución Mexicana

Al dilucidar sobre el artículo 5 constitucional un grupo de diputados del Congreso Constituyente presenta ideas nuevas renovadoras, que marcan las bases reguladoras del trabajo, mismas ideas que son discutidas con otro grupo del ejército constitucionalista, sin embargo después de amplias discusiones los dos grupos coinciden en establecer un capítulo especial para marcar las bases reguladoras del trabajo. Jorge Carpizo menciona que entre las ideas importantes encontradas en la exposición de motivos del proyecto para el título VI de la Constitución, formulado el 13 de enero de 1917 se encontraban las siguientes:

“El Estado tiene derecho para regular la relación obrero patronal, garantizando al trabajador llevar una vida digna, dejar de considerarlo como una cosa, al borrar las desigualdades sociales para darle dignidad humana, propicia la conciliación para resolver los conflictos laborales, el derecho a la huelga como garantía del trabajador para mejorar sus condiciones laborales, se declaran extinguidas las deudas del trabajador no pudiéndose transmitir a los parientes, se determina que la nueva legislación terminaría con la difícil situación del trabajador”.<sup>66</sup>

En la mencionada exposición de motivos ya se contemplaba la importancia de regular los derechos más elementales del trabajador, como el consagrar su derecho a convocar a huelga, facilitar la conciliación para terminar con los problemas obrero patronales y así terminar con las desigualdades laborales.

---

<sup>66</sup> CARPIZO MAC GREGOR, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Décima Primera edición. Ed. Porrúa. México. 1998. pp. 87 - 88

Para hacer posible la consagración de los derechos laborales del trabajador, fue necesario que el congreso constituyente y el ejército constitucionalista llegaran al acuerdo de plasmar las bases reguladoras del trabajo en un capítulo especial. Una vez de acuerdo ambos grupos, es formulado el proyecto del artículo 123, el cual una vez analizado por el Constituyente marcó las bases en los siguientes aspectos

- a) "La regulación del contrato de trabajo. Este rubro comprendía el establecer la jornada de trabajo, descansos, salarios, riesgos profesionales y despidos de los trabajadores
- b) El trabajo de los menores y las mujeres Consagró las medidas de seguridad e higiene
- c) Asociación profesional, se refirió a la libre asociación de obreros y trabajadores.
- d) Huelga El derecho de convocar a huelga lo concibió como un instrumento a fin de equilibrar la desigualdad de los trabajadores y el patrón.
- e) Paros. Trato respecto a los términos concedidos al patrón para la suspensión del trabajo.
- f) Servicios a la comunidad. Era la obligación del patrón para establecer escuelas y enfermerías cuando la localidad en donde laboraran los trabajadores carecieran de ellas.
- g) Arbitraje. Crea a las Juntas de Conciliación a efecto de resolver los conflictos laborales.
- h) Previsión Social. Con relación a las cajas de seguros y cooperativas, se declararon de utilidad pública para la construcción de casas a favor de los trabajadores.
- i) *Carácter imperativo de las normas legales. Serán nulas las cláusulas del contrato que impliquen renuncia de cualquier derecho del trabajador.*

- j) Generalidades Consistió en determinar que las bases constitucionales rigen el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados y artesanos, y de todo aquel trabajo que se genera de un contrato de trabajo
- k) Facultad de los Estados para legislar en materia del trabajo, siempre y cuando no contravinieran las disposiciones anteriores”.<sup>67</sup>

Como se observa en el artículo 123 se plasmaron las bases en forma primaria y sencilla de los derechos fundamentales del trabajador, lo que marca la pauta para que con posterioridad se rompiera con el régimen opresor que en ese momento vivía la clase trabajadora

Es relevante señalar que la Constitución Mexicana de 1917 con respecto a la enseñanza, estableció a las obligaciones educacionales como primordiales para desarrollarse en la sociedad Motivo por el cual los constituyentes de Apatzingán, legan en el rubro de obligaciones educacionales. como principio, la instrucción con carácter necesario a todos los ciudadanos debiendo ser favorecida la sociedad, representando una inquietud que estuvo latente desde las asambleas de 1824, 1857 y que es consagrada hasta 1917 Surgiendo en la Declaración de Derechos Sociales de Querétaro, que los niños, jóvenes y adultos tienen derecho a la instrucción, toda vez que se establecieron las bases reguladoras del trabajo de los obreros, jornaleros, empleados y artesanos. Asimismo en la fracción XII del artículo 123 se impuso que todas las negociaciones agrícolas, industriales, mineras o de cualquier otra clase de trabajo. tenían la obligación de establecer escuelas, imponiendo al Estado el deber de vigilar la aplicación de esta obligación.

---

<sup>67</sup> Cfr. CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Quinta edición México. 1971. pp. 45 - 46

Del estudio de la relación impuesta a las empresas para sostener escuelas en los centros de trabajo y de los sistemas públicos educativos, se desprende que su origen surge del Decreto Constitucional de Apatzingán, en su artículo 39 donde señalaba: la instrucción como necesaria a todos los ciudadanos debe ser favorecida con todo su poder, siendo la primera y única ocasión que la educación se elevó a categoría de una obligación social.

Cabe señalar nuevamente que dentro de la Declaración de Derechos de 1917, en el proyecto denominado Pastor Rouaix Macías, se incluyó en la fracción XII la obligación de los patrones a establecer escuelas, enfermerías y servicios necesarios a la comunidad, misma disposición contemplada íntegramente en el proyecto del artículo 123 presentado por la Comisión de Constitución a la Asamblea Constituyente de Querétaro en el mes de enero de 1917.

### **2.3. Ley Federal del Trabajo de 1931**

Una vez aprobado el artículo 123 en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se promulga el 18 de agosto la Ley Federal del Trabajo de 1931, misma que es publicada el día 31, de ese mismo mes, la cual en el título tercero, reguló, a través de la figura jurídica del contrato de aprendizaje, una manera para implementar como obligación de las empresas la formación profesional, dicho contrato lo encontramos definido en el artículo 218 de la Ley de 1931, el cual a la letra dice: “Es aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida”.<sup>68</sup>

---

<sup>68</sup> Ley Federal del Trabajo de 1931. Diario Oficial de la Federación 28 de agosto de 1931 Segunda sección. p. 46

Es decir, el aprendiz otorgaba al patrón sus servicios personales a cambio de dos cosas: la enseñanza de un arte u oficio, y la retribución económica. que en muchos de los casos, ésta última no era otorgada bajo el pretexto de no estar capacitado para desempeñar una actividad laboral

La vigencia de esta Ley se mantuvo hasta el 30 de abril de 1970, fecha en que es publicada la nueva Ley Federal del Trabajo y dentro de los aspectos importantes que contempló se encuentran los siguientes: Cuando el aprendiz fuera algún menor, se le contrataría de conformidad con el artículo 20 de la misma Ley, es decir, a través del padre o representante legal, a falta de ellos, con el sindicato al que perteneciera el menor, esta situación estuvo regulada en el artículo 219, de la citada Ley

*Las condiciones del contrato de aprendizaje* estuvieron reglamentadas en el artículo 220, las cuales se referían a la escala y tiempo de enseñanza del arte u oficio, así como la retribución que le correspondía al aprendiz por sus servicios durante el período que los desempeñaba.

El artículo 221 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 estimaba obligatorio admitir aprendices en un número no menor de cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores en cada profesión u oficio; se admitía un aprendiz cuando el número de trabajadores en un oficio no llegaba a veinte y estos gozaban de las obligaciones y derechos consagrados en el referido título tercero

Dentro de las obligaciones de los aprendices, en el artículo 223, estaban consagradas las de obedecer al maestro o patrón, asimismo observar buenas costumbres y guardar respeto y consideración al patrón, maestro u a sus familiares. cuidar los materiales y herramientas de trabajo, tener reserva respecto a la vida privada del patrón, maestro y familiares, procurando para

ellos la mejor economía en el desempeño del trabajo, lo cual solo se podría lograr en detrimento de sus derechos, puesto que no establecía límites para que el patrón abusara de estos derechos, establecidos a su favor y se extralimitara en la exigencia del cumplimiento de las obligaciones del aprendiz, aun cuando el artículo 224 le exigiera al patrón guardarle la debida consideración y evitar el maltrato.

El artículo 225 facilitaba el despido del aprendiz, al permitir que el patrón o maestro pudieran hacerlo por faltas graves en consideración y respeto a él o su familia, supuesto que por su amplitud abarcaba casi cualquier situación, así como también incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio de que se tratara, lo cual fue invocado sin límite y a conveniencia del patrón, abusando del derecho de los aprendices. Cuando injustificadamente el aprendiz fuera despedido, tenía derecho a que se le indemnizara con mes y medio de salario, asimismo podía separarse del trabajo por la violación del patrón a sus obligaciones, tal y como lo establecía el artículo 226 de la referida Ley.

Lo que permitió una explotación sobre el trabajador pagándole salarios menores sin que estuviera aprendiendo arte u oficio alguno, sino desempeñando un trabajo en donde no era requerida mayor preparación. Sin embargo, algunos autores no dejan de considerar los beneficios traídos por el contrato de aprendizaje, tal es el caso de Roberto Muñoz Ramón quien señala que el contrato de aprendizaje “Fue de gran utilidad porque la gran mayoría de nuestros electricistas, herreros, torneros, mecánicos, impresores, carpinteros, etcétera, recibieron las enseñanzas de sus artes y oficios mediante el sistema de aprendizaje”<sup>69</sup>

---

<sup>69</sup> ROBERTO MUÑOZ, Ramón. Derecho del Trabajo. “Instituciones”. T. II. Ed. Porrúa México 1983. p 221

Aun cuando con tal figura los trabajadores obtuvieron beneficios, el contrato de aprendizaje se prestó a abusos por parte de los patrones en virtud de que cuando el aprendiz ya conocía el arte u oficio, bajo el pretexto de estarle enseñando, el patrón le pagaba un salario menor al legal

Tales abusos no desaparecieron o corrigieron, sino al contrario fueron en aumento por lo cual el contrato de aprendizaje fue suprimido. En relación a esto traemos a colación lo mencionado por Mario de la Cueva "La supresión del viejo contrato de aprendizaje en un párrafo de la exposición de motivos, al que nada agregaremos, la comisión explicó las razones que tuvo para su supresión. El proyecto suprimió al contrato de aprendizaje por considerar que, tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval, y porque en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía, a pretexto de enseñanzas, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos".<sup>70</sup>

Muy a pesar de los beneficios generados por el contrato de aprendizaje, nos percatamos que a pesar de señalar como derechos del aprendiz el recibir enseñanza del arte u oficio y a su vez la remuneración convenida no se llegaba a dar cumplimiento por parte del patrón, razones por las cuales, los legisladores conscientes, deciden suprimirlo para dar origen a una nueva Ley, la cual enseguida analizaremos.

#### **2.4. Ley Federal del Trabajo de 1970**

Con el paso del tiempo y la aplicación del contrato de aprendizaje se fue haciendo necesario, una modificación en cuanto a

---

<sup>70</sup> DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo "Historia, Principios Fundamentales del Derecho Individual y Trabajos Especiales". T. I. Décima Tercera edición. Porrúa. México, 1993. p. 406.

esta figura, toda vez que con dicho contrato el aprendiz fue objeto de abusos, con los que se vieron mermados sus derechos laborales como salario y estabilidad, es así como a través de una nueva iniciativa se va gestando el origen de la Ley Federal del Trabajo de 1970; Alberto Briceño Ruiz menciona que para formular dicha iniciativa en materia de capacitación y adiestramiento fueron tomadas en cuenta las siguientes consideraciones:

“El presidente de los Estados Unidos Mexicanos Gustavo Díaz Ordaz en su informe de gobierno del primero de septiembre de 1965 recalca su exhortación para la capacitación de los trabajadores y formación de técnicos diciendo que las dos terceras partes del incremento en los ingresos del mundo en los últimos años provienen de la tecnología y no de los recursos materiales, la tecnología es uno de los procedimientos más eficaces de que se dispone en la actualidad para acrecentar la productividad, el país necesita lograr una alta tasa de inversión intelectual. La continuación del proceso de industrialización en México y en general todo el desarrollo del país, exigen que todos los puestos en los centros de trabajo producción y distribución, sean ocupados por las personas más capaces. Por otra parte México es un país que carece de trabajadores calificados en todo, y ésta carencia se manifiesta en todos los niveles, desde personal de confianza hasta trabajadores supuestamente calificados y donde el mismo tiempo existe desempleo o subempleo para la mano de obra no calificada. La capacitación de los trabajadores y el crear alicientes para los capacitados, es absolutamente indispensable para el bienestar económico y social de la clase trabajadora y para el desarrollo del país”.<sup>71</sup>

La iniciativa presidencial lo que buscaba era una solución integral al problema de la capacitación, dentro de uno de los principios de dicha iniciativa se encontraba que las autoridades del trabajo previa consulta con las

---

<sup>71</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ob. Cit. p. 276.

organizaciones de trabajadores y patrones deberían de formular planes de estudio que pudieran revisarse periódicamente.

Dicha iniciativa pretendió evitar que con pretexto de esa capacitación se utilizara a trabajadores en condiciones inferiores a las que debería regir su actividad. Se recalca la idea de que el sector empresarial contribuya como es su obligación a la formación profesional de los trabajadores en los puestos propios de la empresa

Esta nueva Ley es promulgada el 23 de diciembre de 1969 y publicada el 1° de abril de 1970, se piensa que su creación termina con algunas o muchas lagunas contempladas por la anterior Ley, además de tener la creencia que la misma da solución a muchos problemas persistentes con anterioridad

El contrato de aprendizaje es sustituido, en el título cuarto, por el artículo 132 fracción XV, a cambio del establecimiento de la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento en el trabajo, el cual señala "Son obligaciones de los patrones, Organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ello a la *Secretaría de Trabajo y Previsión Social*, o las autoridades de trabajo de los estados, territorios y Distrito Federal. Estos podrán implementarse en cada empresa o varias, en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados, o por conducto de escuelas o institutos especializados o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo

vigilarán la ejecución de los cursos de enseñanzas”.<sup>72</sup>

A diferencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, donde la capacitación y adiestramiento fueron regulados a través de la figura jurídica del contrato de aprendizaje; con la Ley Federal del Trabajo de 1970 se buscó dar armonía a la realización de dicha capacitación, y así cumplir con las exigencias requeridas por el avance y perfeccionamiento de la tecnología a través de la creación del artículo mencionado con anterioridad, en donde la capacitación y adiestramiento ya se le concibió y reguló como una obligación de los patrones para con sus trabajadores; contrariamente a lo establecido en la Ley expedida con anterioridad. Es decir, la Ley Federal del Trabajo de 1970 adopta en forma muy distinta en otorgamiento de formación profesional; puesto que un trabajador integrante de una empresa de acuerdo a la mencionada Ley, en su artículo 132, fracción XV tiene derecho a recibir capacitación y adiestramiento; para ello el patrón organizará permanentemente o periódicamente cursos de capacitación a través de los planes y programas que de común acuerdo se elaboren con sindicatos de trabajadores, informando para esto a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o en otro de los casos a las autoridades de los Estados Asimismo, se determinan facultades de vigilancia de la citada autoridad a efecto de que se ejecuten los cursos de enseñanza planeados y programados.

La regulación jurídica dada a la capacitación y adiestramiento en la *Ley Federal del Trabajo de 1970*, *mostró mayor flexibilidad hacia al trabajador* para que éste tuviera derecho a exigir del patrón el cumplimiento de dicha obligación, determinó las bases para forjar el surgimiento de una nueva garantía social.

---

<sup>72</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1970. Diario Oficial de la Federación. 1° abril de 1970. Segunda Sección. pp. 12-13.

Fue así como el 30 de diciembre de 1977, es promulgada la fracción XIII, del artículo 123 constitucional por considerar necesario elevar la obligación de otorgar capacitación y adiestramiento a dicho rango, cuya exposición de motivos señalaba. "El país se enfrenta hoy al imperativo de diseñar y adoptar un nuevo modelo de crecimiento que destine la parte más importante de nuestras reservas a fortalecer la calidad de vida de los mexicanos y a lograr que los grandes grupos marginados alcancen niveles mínimos de bienestar".<sup>73</sup>

En efecto la carencia de un sistema destinado al perfeccionamiento de las habilidades del trabajador es causa de baja productividad por el inadecuado y restringido aprovechamiento de la capacidad instalada de las empresas, así como de grandes riesgos de trabajos por el contacto de obreros insuficientemente capacitados con maquinaria innovada.

La elevación a rango constitucional de la obligación de capacitación y adiestramiento se realiza en el artículo 123 constitucional, apartado A, a través de la adición de la fracción XIII la cual señalaba "Las empresas, cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimiento conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación".<sup>74</sup>

Dicho texto es promulgado en 30 de diciembre de 1977 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978. Al efectuarse la reforma constitucional, se alcanzó como finalidad la consagración de una garantía social a favor de los trabajadores y también en beneficio de los empresarios. obtener un mejor nivel en la calidad de vida, así como un mejor aprovechamiento de sus bienes. respectivamente.

---

<sup>73</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ob. Cit. p. 281.

<sup>74</sup> DE BUEN LOZANO Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. p. 313

Con posterioridad a la consagración de la obligación de capacitación adiestramiento a rango constitucional, la Ley Federal del Trabajo de 1970, fue reformada el 7 de abril de 1978 en período extraordinario de sesiones convocada por el titular del Poder Ejecutivo quien presenta iniciativa de reformas y adiciones, la cual una vez aprobada es publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 1978, su entrada en vigor fue a partir del 1º de mayo del mismo año

Néstor de Buen Lozano señala que: “Las reformas incluyen varios capítulos, el primero contenido en el artículo primero del decreto, reformados los artículos 3º, 25, 132, 159, 180, 391, 412, 504, 512, 523, 526, 527, 528, 529, 537, 538, 539, 876, y 891; la denominación del capítulo IV título once de la Ley, el segundo adicionado con el capítulo III bis del título cuarto que comprende los artículos 153-A a 153-X, y los artículos 512-A a 512-F, 527-A y 539-A a 53-F”.<sup>75</sup>

Las principales modificaciones consistieron en las siguientes cuestiones:

- La adición del artículo 3 de la Ley indicando que es de interés social promover y vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
- Modificación del artículo 25, señalando la necesidad de implementar en los contratos individuales de trabajo, lo establecido en la fracción VIII, es decir, el que los trabajadores serán capacitados y adiestrados conforme a los planes y programas establecidos en la Ley o por las empresas.
- La fracción XV del artículo 132 fue reducida al señalamiento que los patrones están obligados a otorgar capacitación y adiestramiento a sus

---

<sup>75</sup> *Ibidem*. p. 314.

trabajadores en términos del capítulo III bis del título cuarto.

- Se modifica el artículo 159 relativo a derechos de antigüedad y ascenso generando el concepto de cobertura escalafonaria, en cuanto a las vacantes y puestos de nueva creación estableciendo que de no haber trabajadores aptos en la empresa para tales puestos y de no existir estipulación en contrario en los contratos colectivos de trabajo, el patrón podrá contratarlos libremente
- Implementación de capítulo relacionado con el trabajo de los menores para ser capacitados y adiestrados.
- Modificación relativa a los contratos colectivos de trabajo y contratos de Ley, incluyendo cláusulas en cuanto a la formación profesional.
- Adición de un servicio social, consistente en el servicio nacional de empleo, capacitación y adiestramiento, el cual quedaría a cargo de la Unidad Coordinadora de Capacitación y Adiestramiento, organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social
- El capítulo III bis, se integró en 24 artículos nuevos del 153-A al 153-X, determinando las obligaciones y derechos de trabajadores y patrones, las reglas básicas de capacitación y adiestramiento, intervención de autoridades federales, intervención de Comisiones Mixtas de la empresa y el control de la Unidad Coordinadora.

Néstor de Buen Lozano menciona que: "Mediante decreto del 21 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial del mismo año, se reformó y adicionó la Ley Federal del Trabajo con relación a las reglas de capacitación y adiestramiento reformados los artículos 153-K, primer párrafo, 153-P fracción

2 fracción VI, 153-T, 153-U primer párrafo, 153-V segundo párrafo del artículo III bis, título cuarto, y del título once capítulo IV, los artículos 558, 559 primer párrafo, 539-A, 539-B primer párrafo, 539-C, 539-D y 539-E".<sup>76</sup>

Estas modificaciones a la Ley son realizadas con la intención de ir fortaleciendo cada día más las bases y reglas para el cumplimiento en el ejercicio del derecho social de la capacitación y adiestramiento en el trabajo, como una garantía laboral otorgada al trabajador

---

<sup>76</sup> Ibidem. p. 315

### **3. REGLAMENTACION JURIDICA DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

A continuación realizaremos el análisis sobre la regulación jurídica en México de la capacitación y adiestramiento, respetando para ello el nivel jerárquico establecido, empezando dicho análisis con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo, convenios y recomendaciones internacionales, convenciones colectivas posteriormente planes y programas.

#### **3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

Por su importancia es necesario analizar la regulación existente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con respecto a la capacitación y adiestramiento en México.

En el artículo 123 de la Carta Magna se encuentran plasmadas las ideas renovadoras y necesidades de los trabajadores, mediante las cuales son reguladas sus condiciones laborales, permitiendo establecer un equilibrio entre los factores de la producción.

El mencionado artículo cuenta con dos apartados el "A" que rige las relaciones entre capital y trabajo, así como un apartado "B" el cual consiste en regular la labor de los empleados al servicio del Estado.

Dentro del apartado "A" en su fracción XIII sobre la capacitación y adiestramiento establece: "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas,

métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación”

Desprendiéndose del primer punto de la fracción en comento que existe la obligación por parte de las empresas de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores al mismo tiempo se señala que una Ley reglamentaria determinará los métodos, procedimientos, modalidades y circunstancias conforme a las cuales los patrones cumplirán con la obligación mencionada

Puede decirse que la Constitución es imprecisa al emplear el término empresa, ya que ésta definida de acuerdo a la Ley, es considerada como unidad de producción y distribución de bienes y servicios; por tanto, no es el único centro de trabajo en donde pueden existir relaciones de trabajo, destacando en ésta forma la aseveración planteada por Néstor de Buen, en su obra Derecho del Trabajo II, cuando señala que se excluye a las relaciones laborales originadas por personas que prestan sus servicios para un sindicato.

Con respecto a lo anterior, consideramos conveniente omitir de la fracción XIII apartado A, del artículo 123 de nuestra Constitución el término empresa, quedando sustituido por patrones o empleadores, siendo redactada la mencionada fracción en los siguientes términos.

“Todos los patrones independientemente de la actividad a que se dediquen estarán obligados a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo”

Lo más trascendental en el mencionado punto es que la Constitución dentro de dicha fracción, tiene como finalidad consagrar el objetivo de proporcionar capacitación y adiestramiento como una garantía social a favor de

los trabajadores y particularmente representa un beneficio de los empleados obteniendo una mejor calidad de vida y aprovechamiento de sus bienes

### **3.2. Ley Federal del Trabajo**

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 132, regula una serie de obligaciones del patrón para con el trabajador, estableciendo en la fracción XV que estará obligado a. "Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos del capítulo III bis de éste título".

La adición de ésta fracción a rango constitucional, del derecho de los trabajadores a ser capacitados y adiestrados constituye la base para la reglamentación específica de la formación profesional en México, con el fin de actualizar, perfeccionar los conocimientos del trabajador en su actividad laboral, prepararlo para el ascenso, prevenir riesgos de trabajo, incrementar la productividad y, en suma, abrir a la población expectativas más alentadoras al quedar sólidamente vinculados el adiestramiento y la capacitación con la posibilidad de ascender a puestos de nivel superior. Asimismo, estos objetivos quedan establecidos en la propia Ley Laboral, así como las condiciones bajo las cuales el patrón deberá cumplir con la obligación constitucional.

El legislador interesado en que realmente se proporcionara capacitación y adiestramiento a los trabajadores, estableció en el título cuarto, capítulo I del artículo 132 en la fracción XV, la obligación de los patrones para otorgar a los trabajadores capacitación y adiestramiento al señalar que son obligaciones de los patrones: proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos del capítulo III bis de este título

Podemos decir que el legislador mexicano, al regular la mencionada obligación consideró la necesidad de que los trabajadores tuvieran mayor

capacidad para desarrollar el trabajo y desempeñar actividades más complejas, por otra parte, los empleadores podrán resultar beneficiados al actualizar sus instalaciones, descartando que por impericia de los trabajadores se pudieran dañar las máquinas modernas que adquiriera y así favorecer al personal mejor capacitado para ascender a puestos superiores e ir omitiendo hacer uso del llamado escalafón ciego

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo en el capítulo III bis, del artículo 153-A al 153-X marca los términos bajo los cuales se proporcionará capacitación y adiestramiento a los trabajadores, señalando en el artículo 153-A lo siguiente:

“Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo por el patrón y sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión social”.

Resaltan como aspectos importantes del mencionado artículo que existe una obligación del patrón para otorgar capacitación y adiestramiento al trabajador, conforme a los planes y programas aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Resulta cuestionable el hecho que al igual a lo establecido en la Carta Magna se mencione que el trabajador tiene derecho a que se le proporcione capacitación “o” adiestramiento, cuando lo más indicado sería decir, otorgar capacitación “y” adiestramiento, no siendo excluido uno por el otro, pudiendo proporcionar ambos al mismo tiempo.

La legislación laboral prevé la posibilidad de que la capacitación y adiestramiento se reciba en el mismo lugar de trabajo o en escuelas u organismos especializados, pero estos organismos o escuelas deberán estar

autorizadas y registradas en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tal como lo establece el artículo 153 - C

Es importante tener en cuenta que la capacitación y adiestramiento se deberá impartir durante la jornada de trabajo, tal como lo señala el artículo 153-E, con la salvedad de que el patrón y trabajador por la naturaleza del trabajo convenga otra forma en la cual el trabajador quiera capacitarse, y si es en una labor distinta a la desempeñada en el lugar del trabajo, o que ambos convengan se imparta de otra manera.

Ahora bien, la capacitación y adiestramiento al constituir un derecho de los trabajadores, estos al ejercerlo se encuentran obligados a asistir puntualmente a los cursos atendiendo las explicaciones del instructor presentando con posterioridad los exámenes para su evaluación, cuando estos consideren que ya poseen los conocimientos impartidos podrán optar por comprobarlo ante las autoridades laborales correspondientes exhibiendo la documentación respectiva o bien presentando un examen, que al aprobarlo obtendrá una constancia de habilidades laborales.

Una vez culminada la capacitación y habiendo aprobado los exámenes, el trabajador tendrá derecho a que se le expida constancia de capacidad de conformidad con lo señalado en el artículo 153-T. Asimismo, en este artículo es regulada la intervención de las Comisiones Mixtas, planes y programas, Consejos Consultivos y funcionamiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Cabe señalar, que en el capítulo IV del título XI, se encuentran disposiciones que se refieren especialmente al Servicio Nacional de Empleo Capacitación y Adiestramiento, señalando en el artículo 537 fracción III y IV sus funciones las cuales se concretan.

- Organizar, promover y supervisar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores
  
- Registrar las constancias de habilidades laborales

Es decir, a este organismo le son conferidas funciones reguladoras y de vigilancia respecto a la capacitación y adiestramiento a efecto de que el patrón dé cabal cumplimiento a su obligación.

Específicamente en el capítulo III bis, nuestra legislación laboral marca las bases en materia de capacitación y adiestramiento, mediante las cuales se rige la actuación del Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, que van desde vigilar el funcionamiento de las Comisiones Mixtas, formación de Comisiones Nacionales, requisitos para el funcionamiento de los planes y programas, establecer registros de constancias relativas a los trabajadores, capacitados y adiestrados dentro de cada una de las actividades y ramas industriales

### **3.3. Convenios y recomendaciones internacionales**

Para poder tener bien definida la creación de convenios y recomendaciones internacionales en el ámbito laboral, es necesario determinar que su realización es llevada a cabo por la Organización Internacional del Trabajo, órgano universal cuya actividad normativa "constituye la fuente más importante del Derecho Internacional del Trabajo"<sup>77</sup>, el cual busca como finalidad primordial el análisis sistemático de todos los aspectos del trabajo y dentro de ellos se encuentra la formación profesional de los trabajadores, es

---

<sup>77</sup> BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa. México 1987. p 23.

decir, la capacitación y adiestramiento, esto a efecto de mejorar las condiciones del trabajador en su empleo otorgando la enseñanza profesional y técnica

Esto es efectuado a través de la creación de Convenios y recomendaciones internacionales respecto a cada materia determinada del trabajo.

### **3.3.1. Convenio 142 “desarrollo de los recursos humanos” 1975.**

Para entrar al análisis de la regulación de capacitación y adiestramiento dentro del convenio 142 "desarrollo de los recursos humanos" 1975, es necesario entender la naturaleza jurídica de los convenios internacionales; estos son considerados como "Instrumentos creados para obligar jurídicamente a los países que los suscriben, es decir son generadores de obligaciones bien definidas a cuyo cumplimiento quedan afectos los Estados miembros por el hecho de ratificación. En última instancia vienen a materializar el criterio de una asamblea mundial como lo es la Conferencia Internacional del Trabajo que legisla sobre materia laboral".<sup>78</sup>

Lo anterior significa que dichos convenios tengan la autoridad para implementar en sus normas todos aquellos caracteres trascendentales de capacitación y adiestramiento, y puedan gozar con una reglamentación completa y no violatoria de los derechos del trabajador.

Como norma internacional del trabajo en la sexagésima reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, se adopta el convenio 142 “sobre el desarrollo de los recursos humanos”, en la ciudad de Ginebra el 23 de junio de 1975.

---

<sup>78</sup> Ibidem. pp 23-24.

La ratificación por México de dicho convenio, apareció publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de diciembre de 1978. El contenido del convenio consta de 13 artículos, dentro de los cuales resaltan como aspectos importantes los siguientes

En su artículo 1º considera que todo miembro deberá adoptar las prácticas políticas y programas coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, particularmente mediante los servicios públicos de empleo.

Estas políticas y programas deberán tener en cuenta las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo tanto a nivel regional como nacional, la fase y el nivel de desarrollo económico social y cultural, las relaciones entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos, sociales y culturales.

Dichas políticas y programas tendrán como objetivo mejorar la aptitud del individuo, comprender su medio laboral, social e individual, y motivar al mismo tiempo el uso de sus habilidades para el trabajo en su propio interés, de acuerdo a sus aspiraciones teniendo presente a cada momento las necesidades de la sociedad.

Para alcanzar los objetivos arriba señalados, todo miembro deberá establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza técnica y profesional, así como la orientación escolar profesional y formación tanto del sistema oficial, como fuera del mismo.

Todo miembro deberá ampliar gradualmente sus sistemas de orientación profesional incluida la formación permanente sobre el empleo, a fin de asegurar que se ponga a disposición de todos los niños, adolescentes y

adultos, una información lo más completa que sea posible, inclusive por medio de programas apropiados cuando se trate de minusválidos

Esta información y orientación deberán abarcar la ejecución de una ocupación, formación profesional y las oportunidades educativas conexas, la situación y perspectivas de empleo, las posibilidades para promover, condiciones de trabajo, seguridad e higiene y otros aspectos de la vida activa, en diversos sectores de la actividad económica, social, cultural y a todos los niveles de responsabilidad

Las políticas y programas de orientación y formación profesional deberán establecerse e implantarse en colaboración con las organizaciones de empleadores y trabajadores según los casos de conformidad con la Ley y prácticas nacionales, con los organismos interesados.

Cabe señalar, que en el presente convenio se establecen varios supuestos para ser realizados por los países conscientes de adoptar políticas y programas encaminados a proporcionar orientación y formación profesional, mismos que deberán ser elaborados en colaboración con los patrones y trabajadores; así como otorgar la suficiente información acerca de las posibilidades para ser promovidos una vez adquirida la formación profesional.

Las propuestas establecidas en el convenio 142 "desarrollo de los recursos humanos" deberán ser cumplidas por los miembros que lo hayan ratificado, en este caso México, para ello una vez aprobado en términos del artículo 133 constitucional, estas propuestas serán aplicables a la relación de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de su vigencia, de conformidad con el artículo 6 de la Ley Federal del Trabajo.

### 3.3.2. Recomendación 150 "sobre el desarrollo de los derechos humanos" 1975.

Para comprender el alcance jurídico de las recomendaciones internacionales creemos conveniente señalar la consideración de José Barroso Figueroa quien señala que. "A diferencia de los convenios, las recomendaciones no hacen surtir para los Estados miembros, la obligación de incorporar a su legislación y prácticas nacionales los principios rectores contenidos en ellas. En realidad la obligación de los Países adheridos a la OIT se reduce a someter a su consideración a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, a fin de que adopten las medidas legislativas o de otro orden que estimen pertinentes, y a rendir los informes que les solicite la OIT".<sup>79</sup>

Es decir, la función de éstas es complementar el contenido de los convenios, ya que muchas de las veces estos sólo comprenden las normas básicas sobre un determinado aspecto laboral, las recomendaciones tienen como característica que son más amplias y detalladas en la protección de los derechos laborales de los trabajadores, por tanto existe en ellas mayor flexibilidad

La recomendación 150 "sobre el desarrollo de los derechos humanos" es adoptada el 23 de junio de 1975 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su sexagésima reunión, convocada en Ginebra y congregada el 4 de junio de 1975. De la cual resaltan los siguientes puntos:

El campo de aplicación de esta recomendación en el ámbito de la orientación y formación profesional, podrá ser recibida tanto por los jóvenes como por los adultos, en todos los aspectos de la vida económica, social y

---

<sup>79</sup> Ibidem p 28.

cultural, así como también sobre todos los niveles de calificación profesional y de responsabilidad

Para efectos de la presente recomendación, se deberá entender que los términos orientación y formación, tienen por objeto descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa y productiva, en unión con las diferentes formas de educación. mejorando las aptitudes individuales o colectivamente cuando concierne a las condiciones de trabajo y al medio social para influir sobre ellos

Las políticas y programas sobre orientación y formación profesional deberán ser aplicadas por los países miembros en estrecha relación con el empleo. primordialmente en colaboración con los servicios públicos de empleos.

Asimismo, dichas políticas y programas deberán ayudar a las personas para desarrollar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones y necesidades de la sociedad.

Un aspecto importante que destaca es el hecho de que las políticas aplicadas por los países miembros deberán estimular a las empresas a aceptar la responsabilidad de otorgar formación profesional a sus trabajadores, para ello los representantes de las empresas en colaboración con los empleados, desarrollarán sus actividades de capacitación una vez que hayan sido programadas conforme al sistema oficial de formación.

El objetivo de que un país otorgue formación y orientación profesional será para asegurar un empleo productivo que equivalga a las aptitudes y aspiraciones personales del trabajador y así facilitar su movilidad profesional.

Es interesante como la presente recomendación prevé la intención de desarrollar en los trabajadores el dinamismo e iniciativa necesaria para desempeñar su trabajo con mayor eficacia, asimismo busca proteger a los trabajadores contra el desempleo y toda pérdida de ingresos o de capacidad de ganarlos, como resultado de una demanda insuficiente de sus calificaciones. En la misma forma esta recomendación busca proteger a los trabajadores contra los riesgos profesionales, para ello concibe el proporcionar una formación de calidad en cuestiones de seguridad e higiene en el trabajo dependiendo del oficio u ocupación.

El mejoramiento de la calidad de vida, la economía y las condiciones generales del trabajador son los puntos principales en los cuales debe de repercutir el desempeño de su actividad profesional. Ahora bien, con el desarrollo de un trabajo más eficaz puede conseguirse un avance social, cultural y económico acorde a las exigencias de los cambios.

Las condiciones que permitan a los trabajadores recibir formación profesional, serán creadas a través de una educación sindical impartida a través de sus organizaciones representativas.

Entre los objetivos principales de los programas de orientación profesional está la de informar a las personas que ejercer una actividad implica tener oportunidades para mejorar sus posibilidades de perfeccionamiento profesional, la calidad de su trabajo, su remuneración y su situación económica, así como los requisitos en materia de enseñanza y de formación profesional para conseguir tal mejora y de los medios existentes para ello.

Formar conciencia en los trabajadores sobre las tendencias y objetivos del desarrollo que los afecten, y sobre todo, las consecuencias que los cambios sociales técnicos y económicos pueden acarrear para su actividad

El asesoramiento individual debería ser accesible en particular a los jóvenes y adultos que precisen una asistencia especializada para descubrir sus aptitudes, habilidades e intereses profesionales, así como para evaluar las oportunidades de enseñanza, formación profesional y empleo a que pueden tener acceso, se deberán satisfacer las necesidades de quienes tienen aptitudes especiales para actividades de mayor importancia.

La formación profesional deberá mejorarse en los sectores de la economía y ramas de actividad económica en que la formación profesional sea esencialmente empírica y sean utilizadas técnicas y métodos de trabajo obsoletos. Para ello, se recomienda que las empresas incluyan los recursos disponibles para facilitar programas de formación profesional continua.

Los programas de formación inicial para jóvenes con poca o ninguna experiencia profesional deberían comprender formación básica en conocimientos teóricos y prácticos comunes a diversas actividades afines, que podría impartirse en un instituto de enseñanza o de formación profesional o en la empresa, en el puesto de trabajo o fuera de él; además comprenderá una especialización en conocimientos teóricos y prácticos directamente utilizables en los empleos existentes y los que se han de crear. Habrá una iniciación controlada a las condiciones en que se desarrolla normalmente el trabajo.

Las empresas deberían en consulta con los representantes de los trabajadores y las personas responsables de su trabajo, establecer planes de perfeccionamiento para su personal a todos los niveles de calificación y responsabilidad y revisarlos a intervalos regulares. Se podría designar una comisión conjunta para este fin.

Los planes de formación profesional deberán ofrecer oportunidades de capacitación para acceder a niveles superiores de calificación profesional y

de responsabilidad, al mismo tiempo abarcará la formación técnica y de otra naturaleza. Dentro de la experiencia profesional de los interesados se tendrán en cuenta las aptitudes y preferencias de los interesados como también las exigencias del trabajo.

Por otro lado, se recomienda dar prioridad a la formación para ocupaciones y niveles de calificación y de responsabilidad que sean de importancia fundamental para el proceso social y económico, asimismo las personas responsables del trabajo de otras, el personal profesional y especializado que participa en la dirección de una empresa deberán tener acceso a una formación para las funciones de gestión y de supervisión.

Entre las medidas llevadas a cabo para aminorar las dificultades con que los trabajadores tropiezan en la realización de su trabajo se encuentran las siguientes: proporcionar a los trabajadores formación profesional mediante la actualización de conocimientos y calificaciones; elevar su nivel de instrucción general y de calificación profesional, proporcionar información sobre los medios de perfeccionamiento disponibles e iniciar y proseguir ese perfeccionamiento en el momento adecuado, es decir, antes de que se introduzcan nuevas técnicas y métodos de trabajo.

Dicho perfeccionamiento tenderá a garantizar el desarrollo personal de sus trabajadores y su promoción de empleos calificados y puestos de responsabilidad, e inducir a los patrones a que les ofrezcan las mismas posibilidades de enriquecer su experiencia profesional que tienen los trabajadores de similar nivel de instrucción y de calificación.

Los objetivos planteados en la presente recomendación resultan viables para que los países miembros los lleven a cabo a través del otorgamiento de la formación profesional, asimismo resalta el hecho de que es

indispensable aplicar la formación profesional en aquellos sectores económicos donde sean utilizadas técnicas empíricas o métodos de trabajo anticuados, y que de no ocurrir así, no habrá un mejoramiento en el desempeño laboral del trabajador y de la producción.

En la misma forma se destaca el papel que juega la información y asesoramiento proporcionados a los trabajadores para mejorar sus habilidades a fin de enriquecer su experiencia profesional.

### **3.4. La convención colectiva**

Es importante que el derecho a proporcionar capacitación y adiestramiento, no solamente sea incluido dentro del clausulado de un contrato individual de trabajo, sino también dentro de los contratos colectivos y contratos de Ley, siendo esta la razón por la cual entraremos en estudio.

Con respecto, al contrato colectivo tenemos que una de las condiciones bajo las cuales debe prestarse el trabajo es el otorgamiento de la capacitación y adiestramiento, para ello es indispensable que esta condición quede plasmada en el contrato colectivo, es decir, pueden establecerse en él las bases mediante las cuales el patrón deberá dar cumplimiento a esta obligación, de ahí su importancia para ser analizado.

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo define al contrato colectivo de trabajo como: "El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Para ser más precisos y exactos es necesario citar el artículo 391 de la Ley laboral, mismo que enumera los requisitos contenidos en el contrato colectivo, entre ellos tenemos la fracción VII, la cual señala que el contrato colectivo contendrá las cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda, así como disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quiénes vayan a ingresar a laborar en la empresa o establecimiento

Cuando en una empresa exista más de un contrato colectivo, será factible que existan planes y programas para cada uno de los contratos pudiendo aplicar un mismo plan de capacitación para varias empresas.

De manera similar el artículo 153-M menciona que en los contratos colectivos, deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos del capítulo III bis, pudiendo establecer dentro del contrato, el procedimiento mediante el cual el patrón capacitará y adiestrará a quiénes pretendan ingresar a la empresa.

El artículo 153-N señala: "Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de los planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad"

Destaca del anterior artículo que dentro de los 15 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, deberán ser presentados los planes y programas de capacitación y adiestramiento o bien las modificaciones contenidas sobre los ya establecidos.

Al tomar en consideración los requisitos de los planes y programas del artículo 153-Q de la Ley Laboral, se establece que éstos no se habrán de referir a períodos mayores de cuatro años, por lo que hace al artículo 399, éste estipula que la solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos 60 días antes del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si no es mayor de dos años, cuando se trate de casos de un contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada la revisión deberá hacerse antes del transcurso de dos años.

Es decir, cuando un programa de capacitación y adiestramiento formulado en el clausulado de un contrato colectivo para una vigencia de cuatro años, deberá ser objeto de revisión a los dos años de su vigencia y sujeto a las modificaciones a que haya lugar, de los cuales resulta más viable que la vigencia de los planes y programas fuese de dos años

Por lo que toca al contrato Ley y de acuerdo con lo establecido en el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, éste es considerado como: "El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarando obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias áreas geográficas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional".

Es también en el contrato Ley, en donde pueden incluirse los planes y programas de capacitación y adiestramiento, tal como lo establece el artículo 412 fracción V, dentro de los requisitos del contrato Ley contendrá las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y adiestramiento en la rama de la industria de que se trate.

Lo recomendable sería que debido a la obligatoriedad de este tipo de contrato se llegara a un verdadero consenso entre patrones y trabajadores, asimismo concebir la posibilidad de elaborar un plan común para toda una rama de la industria lo que implicaría una reducción considerable en los costos originados para proporcionar capacitación y adiestramiento. Esta figura jurídica resulta importante ya que en ella a gran escala se incluyen los planes y programas para implantar el otorgamiento de la capacitación y adiestramiento a favor de los trabajadores, su campo de aplicación es amplio ya que de llegar a un consenso entre los sindicatos de trabajadores y sindicatos de patrones puede aplicarse en todo el territorio nacional o, en su defecto, en una o varias entidades federativas o áreas geográficas.

### **3.5. Planes y programas**

Otro aspecto importante dentro del otorgamiento de la capacitación y adiestramiento son los planes y programas mediante los cuales el patrón debe dar cumplimiento a dicha obligación a favor de los trabajadores, por esto consideramos oportuno analizar el referido punto.

El artículo 123 en su fracción XIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos menciona que la Ley reglamentaria, es decir, la Ley Federal del Trabajo, determinará los sistemas, métodos y procedimientos mediante los cuales los patrones cumplirán con la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento, concretamente, es aquí donde podemos ubicar a los planes y programas, por ser instrumentos procedimentales para que el patrón pueda cumplir con su obligación

A su vez en el artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo establece que la obligación de los patrones para otorgar capacitación y adiestramiento, se efectuará conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo por

el patrón y sindicato o sus trabajadores mismos que hayan sido aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, asimismo estos planes y programas deberán ser aplicados dentro de la misma empresa o fuera de ella, ya sea por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados o bien mediante la adhesión a los sistemas generales establecidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Los planes y programas tendrán como objetivo establecer el desarrollo de las habilidades y destrezas del trabajador, al mismo tiempo serán formulados por cada empresa o varias de ellas ya sea en una rama industrial o actividad determinada.

El 10 de agosto de 1984 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicó en el Diario Oficial de la Federación, los términos relativos a la capacitación y adiestramiento, en el cual se incluyeron los siguientes puntos:

- Plan de capacitación y adiestramiento.- Conjunto de actividades de capacitación y adiestramiento, referidas a cada una de las áreas ocupacionales que integran a una empresa determinada y que agrupadas conforman un sistema general por rama o actividad económica.
- Programa.- Presentación ordenada y sistematizada de las actividades de instrucción que satisfacen las necesidades de capacitación y adiestramiento en un determinado puesto de trabajo
- Programa General.- Unidad formal y explícita de carácter terminal que forma parte de un sistema general que corresponde a un determinado puesto de trabajo por uno o más módulos al cual se pueden adherir las empresas

- Sistema General.- Conjunto de planes y programas generales que determinan las acciones de capacitación y adiestramiento de cada rama o materia económica y cuya finalidad es satisfacer necesidades que en la materia presentan la totalidad de las empresas que la integran.
- Programa específico - Aquél que responde a un puesto de trabajo y se elabora al interior de una empresa que satisface a las necesidades particulares de la misma y que puede ser impartido con recursos propios y externos.
- Eventos - Acciones eventuales de corta duración que se consideran parte complementaria de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
- Area Ocupacional.- La división administrativa que hace la empresa para ocupar distintos puestos con un mismo fin productivo, según las funciones básicas que se desarrollan al interior de la misma y su estructura organizada.
- Ocupación - Conjunto de puestos con características comunes e interrelacionadas funcionalmente entre sí.
- Puesto de Trabajo - Ocupaciones, actividades y tareas que realiza un individuo propias de una determinada unidad de trabajo.

Dentro del planteamiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para definir a los planes y programas, le otorga al primero de ellos un carácter general, es decir, lo considera como un todo, mientras al programa como aquél que contiene las actividades específicas a desarrollar para un determinado puesto de trabajo.

Podemos entender al plan de capacitación y adiestramiento como aquél cuyo contenido marca los lineamientos y procedimientos a seguir con respecto a cada objetivo de trabajo tendiente a ordenar las actividades para presentar una visión integral de los programas que lo comprenden

En tanto al programa podemos describirlo como la parte de un plan de capacitación y adiestramiento que contiene en términos de tiempo y de recursos, en forma detallada las acciones de capacitación y adiestramiento que el patrón realizará en relación con los trabajadores de un mismo puesto o categoría ocupacional.

Aun cuando la Secretaría del Trabajo y Previsión Social debe autorizar los planes y sistemas en general para la capacitación y adiestramiento, la empresa puede legalmente rechazar que le traten de imponer e implementar el elaborado por ella siempre que lo haya registrado

Cuando una empresa tenga diversos establecimientos pueden agruparse en un solo plan, siempre y cuando se trate de un mismo contrato colectivo de trabajo y los procesos de producción, puestos de trabajo u organización en los establecimientos, sean similares.

Los planes no solamente deberán de incluir los trabajadores de confianza, sino también a aquellos contratados por obra o tiempo determinado, esto teniendo en consideración lo convenido entre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Educación Pública, persiguiendo como fin el acrecentar las posibilidades de las empresas para implementar la capacitación y educación para el trabajo productivo

Es recomendable que en los programas de capacitación y adiestramiento se proporcione la alfabetización, educación básica para los adultos, es decir, primaria intensiva y secundaria abierta

Para poder implementar los planes y programas de capacitación y adiestramiento como primer paso, se deben incluir las cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores conforme a los requisitos que para ello se requiera, siendo factible señalar la cláusula de admisión mediante la cual se debe marcar al patrón el procedimiento mediante el cual capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa

Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo los patrones deberán presentar ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, para su aprobación los planes y programas de capacitación y adiestramiento que hayan determinado, así como las modificaciones convenidas acerca de los planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral, tal como lo establece el artículo 153-N.

En el supuesto de que una empresa no cuente con contrato de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social dentro de los primeros sesenta días de los años impares los planes y programas de capacitación y adiestramiento que de común acuerdo con los trabajadores hayan decidido.

Por otra parte, creemos necesario señalar los requisitos que fija el artículo 153-Q para establecer planes y programas de capacitación y adiestramiento. mismos que deben ser formulados de común acuerdo por el

patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social:

- Referirse a períodos no mayores de cuatro años.
- Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa
- Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y adiestramiento.
- Señalar el procedimiento de selección a través del cual se establece el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto o categoría.
- Especificar el nombre y número de registro de las entidades instructoras en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social
- Aquellos que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y sean establecidos en el Diario Oficial de la Federación

Bajo estas circunstancias, son varias las consideraciones que deben ser tomadas en cuenta para poder implementar los planes y programas, por lo que analizando cada una de ellas tenemos lo siguiente:

- La Duración.- Puede entenderse que el período de cuatro años es el lapso de tiempo durante el cual, la totalidad de los trabajadores serán capacitados considerando la posibilidad de impartir una capacitación por periodos, ya sea tomado en cuenta puestos o categorías diferentes.

Existe la tendencia por proporcionar capacitación y adiestramiento en grupo o colectivamente generando como principal problema que uno o varios trabajadores de nuevo ingreso no sean capacitados, cuando ya se impartió en su categoría la capacitación y adiestramiento a un determinado grupo. teniendo que esperar el próximo período para otorgarle este derecho.

El término de cuatro años no implica un plazo obligatorio en espera, para la modificación de los planes y programas, de ser así rompería su vinculación con los contratos colectivos de trabajo pudiendo en la revisión introducir los planes y programas o modificarlos.

- **Aplicabilidad** - Nuestra legislación recalca que la capacitación y adiestramiento se debe aplicar y extender a todos los niveles y puestos existentes en la empresa, en la misma forma la Recomendación 150 "sobre el desarrollo de los recursos humanos" menciona que el campo de aplicación de la capacitación y adiestramiento se extenderá sobre todos los niveles de calificación profesional y de responsabilidad, es decir, será aplicable a los representantes del patrón, directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración, éstos por cuenta de la empresa buscarán obtener su mejor capacitación sin necesidad de emplear instrumentos legales que los obliguen
  
- **Etapas** - Dentro del mencionado rubro es considerada instrumentación de rutas críticas, administración por objetivos y otras técnicas indispensables en la empresa moderna, así como tomar en consideración, planes de expansión, horarios adecuados, lugares convenientes e instructores idóneos, es decir, tomar en cuenta cuestiones meramente empresariales teniendo como prioridad las necesidades de la misma, funciones que exactamente no corresponden al área legal.
  
- **Procedimientos de selección para fijar el orden de capacitación.**- En el supuesto de que todos los trabajadores quieran capacitarse es admisible excluir a algunos por no aprobar un examen previo de conocimientos o aptitudes, los cuales en algún momento dado serán válidos para tomar

determinadas capacitaciones, no así para impedir el derecho general a la capacitación

- Registro de Instructores.- Únicamente cuando se trate de instructores externos, existirá la necesidad de ser registrados, cuando sean internos no será indispensable
  
- Otros Requisitos.- La nueva Dirección General de Capacitación y Productividad, tiene señaladas las atribuciones establecidas en el reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Con relación a los instructores el artículo 153-B, señala que éstos pueden ser los propios trabajadores de la empresa, profesores especialmente contratados o instituciones, escuelas u organismos especializados, mismos que efectuarán su labor mediante sistemas generales establecidos y registrados en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Deberán constituirse en cada empresa Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento las cuales estarán integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, éstas se encargarán de vigilar la instrumentación y funcionamiento de los planes, programas y procedimientos que se implanten, sugerir las medidas tendientes para perfeccionarlos, así como a practicar los exámenes que permitan acreditar conocimientos y refrendar constancias que expidan a fin de acreditar las instituciones capacitadoras, esto considerando lo establecido en los artículos 153-I, 153-J.

El artículo 153-K señala la constitución de Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, formados mediante convocatoria efectuada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a patrones, sindicatos y

trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales, dichos Comités funcionarán como órganos auxiliares de la mencionada Secretaría, y respecto a los planes y programas deberán proponer recomendaciones específicas.

Con relación a éste último aspecto, al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento le compete estudiar o sugerir en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales, señalando los requisitos que deben observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, tomando en consideración la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento, de igual forma podrá aprobar, modificar, o rechazar los planes y programas que los patrones presenten, mismos que en coordinación con la Secretaría de Educación Pública podrá implantar, lo anterior podemos encontrarlo regulado en el artículo 539 apartado III, incisos C, E, y H de nuestra legislación laboral.

Una vez analizada la reglamentación jurídica existente en materia de capacitación y adiestramiento, reconocemos que la misma es primordial para hacer frente a la presentación de posibles acciones de incumplimiento de la referida garantía social, de ahí su importancia para que ésta sea regulada dentro de los principales ordenamientos jurídicos como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la Ley Federal del Trabajo, convenios y recomendaciones internacionales, ámbitos imprescindibles, dentro de los cuales deben ser reglamentadas las disposiciones jurídicas laborales

#### 4. NECESIDAD DE DAR CUMPLIMIENTO A LA OBLIGACION PATRONAL DE OTORGAR CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO AL TRABAJADOR

Al constituir el otorgamiento de la capacitación y adiestramiento una *obligación para el patrón con sus trabajadores, resulta complicado que éste dé cumplimiento a dicha obligación, de ahí la importancia del reconocimiento de las condiciones reales que tiene en México la capacitación y adiestramiento, así como las autoridades que intervienen en el cumplimiento de la mencionada obligación, asimismo la imposición de sanciones y estímulos para que el patrón cumpla con esta obligación legal.*

##### 4. 1. Condiciones reales de la capacitación y adiestramiento en México

Es fácil suponer que los patrones no dan cumplimiento a la obligación de otorgar capacitación y adiestramiento, ya que por el simple hecho de constituir una obligación establecida por la Ley Federal del Trabajo, implica una dificultad para que puedan otorgarla; sin embargo, "investigaciones realizadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en coordinación con el Instituto Nacional de Estadística e Informática, corroboran que efectivamente el cumplimiento de la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento es bajo; a continuación realizaremos un análisis sobre las estadísticas realizadas sobre este tema, en la Encuesta Nacional de Educación Capacitación y Empleo, la cual comprende todos los sectores productivos y tiene cobertura nacional, dicha encuesta fue realizada durante el segundo trimestre de 1999"<sup>80</sup>, en cuya evaluación se desprendieron los siguientes resultados:

---

<sup>80</sup> Cfr. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL E INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMATICA. Encuesta Nacional Educación Capacitación y Empleo Talleres Gráficos INEGI. México 1999 p. 3.

capacitación en esa rama, a fin de evitar en la medida de lo posible los riesgos de trabajo que pudieran suscitarse

Por otro lado, las actividades económicas en que menos reciben capacitación, tomando en consideración la población ocupada, son las siguientes

Rama de actividad económica	Población ocupada	Si ha tomado cursos	No ha tomado cursos
	39 069 095	8 581 343	30 304 961
Actividades agropecuarias	8 208 709	295 352	7 913 043
Construcción	2 158 039	185 033	1 968 838
Comercio minorista	5 585 171	895 293	4 652 899
Servicios de reparación	1 769 545	251 419	1 502 636
Serv. Domésticos	1 707 404	75 959	1 629 037

Resulta relevante que la actividad económica de la construcción sea una de las áreas con menor índice de capacitación, ya que por lo riesgoso de esta actividad, lo ideal sería que se incrementara el número de trabajadores capacitados para así disminuir los riesgos de trabajo.

➤ Población ocupada por posición en el trabajo, según condición de capacitación

Posición en el trabajo	Población ocupada	Si ha tomado cursos	No ha tomado cursos
Total	39 969 095	8 581 343	30 304 961
Empleadores	1 580 566	330 046	1 237 402
Trabajadores asalariados	21 440 458	6 462 828	14 858 113

Trabajadores a destajo	2 323 126	478 844	1 821 659
Trabajadores fam. sin pago	4 098 870	247 909	3 850 225
Trabajadores no fam. sin pago	98 417	6 550	91 867
Otros trabajadores	12 385	2 446	9 097

Al realizar una comparación entre las diferentes actividades tenemos que la categoría de trabajadores asalariados goza de un porcentaje mayor, en cuanto a los cursos de capacitación tomados, sin embargo, no debemos olvidar que de una población de 21' 440, 458, no han tomado cursos de capacitación 14' 858, 113 lo cual es desalentador.

- Población de 12 años y más que ha tomado cursos de capacitación, por número de cursos, según condición de actividad:

Número de cursos	Población de 12 años y más que ha tomado cursos	Población económicamente activa	
		Total	Ocupados
Total	11 354 881	8 764 756	8 581 343
1 curso	3 815 281	2 490 945	2 437 422
2 cursos	1 383 611	1 031 652	995 899
3 cursos	1 314 765	1 045 783	1 020 783
6 a 10 cursos	1 763 633	1 565 316	1 543 012

Estas cifras reflejan que una vez otorgado un curso de capacitación a los trabajadores, con posterioridad es más factible se incremente y haga más constante el número de cursos de capacitación otorgados, tan es así, que de 11' 354, 881 cantidad que representa la población que ha tomado cursos, 1' 763, 633 personas han tomado entre 6 a 10 cursos de capacitación, lo ideal

sería que este número se extendiera a toda la población económicamente activa.

- Población de 12 años y más que ha tomado cursos de capacitación por duración del último curso, según especialidad.

Las especialidades en las que se han otorgado cursos de capacitación son producción, servicios, administración, contabilidad y computación, comercialización, mantenimiento y reparación, seguridad, desarrollo de personal y familiar, participación social; cuya duración de los cursos comprende desde menos de 10 horas a más de 1,000 horas. A continuación mencionaremos las especialidades con un mayor número de cursos impartidos y cuya duración comprende menos de 10 horas:

Población de 12 años y más que ha tomado cursos	Administración, contabilidad y computación	Desarrollo personal y familiar
11 354 881	3 374 709	1 025 306

Los cursos que comprenden mayor número de horas impartidas, son los de duración de más de 1,000 horas, y las especialidades con mayor cursos impartidos son los siguientes:

Población de 12 años y más que ha tomado cursos	Servicios	Producción
11 354 881	56 526	43 957

- Población de 12 años y más que ha tomado cursos de capacitación por lugar en donde tomo el último curso, según condición de actividad:

Lugar donde tomó el último curso	Población de 12 años y más que ha tomado cursos	Población económicamente activa	
		Total	Ocupados

Total	11 354 881	8 764 756	8 581343
En el lugar en que trabaja o trabajaba	6 763 580	5 794 512	5 699 823
En una institución de capacitación	3 827 677	2 485 362	2 409 894
Otro	763 624	484 882	471 626

Como observamos en el lugar en donde más se capacita a los trabajadores es en su centro de trabajo, lo que implica un ahorro económico tanto en el traslado de los trabajadores a otra institución de capacitación, así como el hecho de que sea probable que los agentes capacitadores sean los mismos trabajadores con mayores habilidades laborales, asimismo puede implicar mayor aprovechamiento de las horas de trabajo.

- Población de 12 años y más que ha tomado cursos de capacitación, según lo que pago del curso:

Población de 12 años y más que ha tomado curso	Pago del curso			
	No pagó nada	Pagó parcial	Pagó todo	No esp
11 354 881	8 648 938	1 244 206	1 452 681	9 056

Esto es, que de la población de 12 años y más que ha tomado cursos, cuyo número es de 11' 354, 881, la cantidad de 1' 452, 681 que representa un 12,7 % son personas que pagaron el costo de su curso, asimismo 1' 244, 206 que representa 11% de los trabajadores que han tomado cursos, son personas que pagaron parcialmente el costo de su curso, lo que implica que el costo de la capacitación para el patrón sea menor, de la misma forma refleja un interés de los trabajadores por desarrollar sus habilidades y actitudes para el trabajo

- Población de 12 años y más que ha tomado cursos de capacitación, según razón principal para haber tomado el curso

Existen varias razones por las que la población de 12 años y más ha tomado cursos, entre ellas se encuentran las siguientes: requisito para entrar a trabajar, actualizar sus conocimientos, superación o interés personal, lo mandaron de la empresa, quiere buscar otro trabajo, mejorar la producción, utilizar maquinaria especializada, pero sin embargo las razones que alcanzan mayor porcentaje para que las personas se capaciten son: por actualizar sus conocimientos superación o interés personal, lo mandaron de la empresa.

Población de 12 años y más que ha tomado cursos	Razón principal para haber ha tomado cursos		
	Actualizar conocimientos	Superación o Interés pers.	Lo mandaron de la empresa
11 354 881	3 906 973	3 296 023	2 476 113

Observamos que el motivo de actualizar conocimientos como razón para capacitarse, predomina por encima de la razón de que los trabajadores se capaciten porque los mandaron de la empresa, interviene la voluntad del trabajador para que éste se capacite y actualice sus conocimientos y va más allá de la voluntad de la empresa por capacitar a los trabajadores.

- Población de 12 años y más, que ha tomado cursos de capacitación, según para que le ha servido:

En esta estadística fueron valoradas las razones para las cuales les han servido los cursos de capacitación tomados, entre ellas encontramos la promoción de un puesto, mejorar la producción, más conocimientos sobre un trabajo, conocimientos sobre técnicas nuevas en su trabajo, conocimientos

específicos para el puesto que ocupa, seguridad e higiene en el trabajo, mejoramiento familiar, superación personal, y no le ha servido para nada

Población de 12 años y más que ha tomado cursos	Para que le ha servido		Con esp. P/el puesto que ocupa
	Más con S/su trabajo	Con. S/nuevas técnicas	
11 354 881	2 845 966	1 904 164	1 497 579
Promoción en el puesto	Seguridad e higiene en el trabajo		No le ha servido para nada
290 933	415 582		2 787

La utilidad de los cursos de capacitación, refleja en este cuadro, que impacta principalmente en obtener más conocimientos sobre su trabajo, en segundo lugar sirve la capacitación para adquirir conocimientos específicos para el puesto que ocupa, lo que implica que en la práctica uno de los objetivos establecidos por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 153-F, se vea cumplido, ya que se refiere a actualizar y perfeccionar conocimientos y proporcionar información sobre la aplicación de nueva tecnología.

Por otro lado en menor medida se ven cumplidos los objetivos de preparar al trabajador para ocupar una vacante y prevenir riesgos de trabajo, ya que aun cuando los porcentajes son bajos, éstas categorías no dejan de ser trascendentales como motivo para que se capaciten los trabajadores, toda vez que si les ha sido de utilidad, muy a pesar de la cantidad de trabajadores que ha expuesto que los cursos de capacitación tomados no les han servido para nada, estos representan una cantidad mínima de personas que son 2, 787.

- Población económicamente activa que ha tomado cursos de capacitación y relación con el trabajo

Relación del curso con el trabajo

Total	Si tiene relación	No tiene relación	No especificado
8 581 343	7 374 218	1 193 621	13 504

Es decir, que de 8' 581, 343 trabajadores que han tomado cursos de capacitación 7' 374, 218 si tienen relación con su trabajo, lo que demuestra el interés por desarrollar con mayor eficiencia la prestación de sus servicios, por el contrario son 1' 193. 621 los cursos otorgados que no tienen relación con el trabajo, pero que sin duda alguna utilidad tendrían.

- Población económicamente activa que ha tomado cursos de capacitación, según quien lo impartió.

Población econ. que tomó el último curso en el lugar de trab	Maestros esp	Compañeros de trabajo	Jefes Superiores
5 794 512	3 547 263	845 107	1 386 971

Esto quiere decir, que las empresas para otorgar la capacitación a sus trabajadores hacen uso de la enseñanza transmitida por maestros especializados, no deja de ser importante la participación de los superiores, de quienes 1' 386, 971 trabajadores recibieron capacitación, pasando a tercer término los compañeros de trabajo que imparten cursos de capacitación, con un número de cursos impartidos de 845, 107

- Población económicamente activa que ha tomado el último curso de capacitación en el lugar de trabajo, según horario de trabajo:

Población econ. activa que ha tomado curso en el lugar de trabajo	Horario de trabajo		
	Dentro	Fuera	Dentro y fuera
5 794 512	4 458 327	1 293 782	14 290

De la población económicamente activa que ha tomado curso en el lugar de trabajo, 4 458, 327 personas tomaron el curso de capacitación dentro del horario de trabajo, lo que dificulta menos el que los trabajadores se nieguen a recibir la capacitación y adiestramiento que necesitan; por otra parte, es menor la cantidad de trabajadores que tomaron curso de capacitación fuera del horario de trabajo, lo que significa un esfuerzo adicional de los trabajadores, y demuestra el interés por mejorar sus habilidades en el trabajo

Bajo estas circunstancias encontramos que las condiciones reales de la capacitación y adiestramiento en México se concretan a un bajo cumplimiento por parte de las empresas, tan es así que sólo 21.9 % de la población económicamente activa ha recibido capacitación y adiestramiento para el trabajo, encontramos que las actividades económicas dentro de las cuales se ha recibido mayor capacitación son en bebidas, tabaco, industrias químicas del hule, plástico, vidrio y cemento. productos metálicos, maquinaria y equipo, comercio mayorista. transportes y servicios conexos, servicios financieros y profesionales, educación y esparcimiento

Por otro lado, destaca que la rama económica de la construcción sea la menos favorecida con la capacitación, ya que por lo riesgoso de esta actividad lo ideal sería que se incrementara la impartición de dichos cursos.

Asimismo, resulta que los trabajadores asalariados gozan de un porcentaje mayor en cuanto a los cursos de capacitación tomados, lo que representa una ligera ventaja con relación a los trabajadores que prestan sus servicios por su cuenta trabajadores a destajo, trabajadores familiares sin pago, trabajadores no familiares sin pago

Otro aspecto importante que resulta es que cuando por primera vez ya se han otorgado cursos de capacitación en una empresa, resulta más viable

que con posterioridad se continúen otorgando más cursos, ejemplo de ello es, que de los 11' 354, 881 que representa la cantidad de personas a las cuales se les han otorgado cursos de capacitación, 1' 763, 633 personas han tomado entre 6 y 10 cursos de capacitación, la duración de dichos cursos va desde menos de 10 horas a más de 1, 000 horas, dependiendo del presupuesto de las empresas que los imparten.

Con respecto, al lugar donde más se capacita a los trabajadores, destaca que es en su centro de trabajo, lo cual puede facilitar que haya un ahorro en el traslado de los mismos a otra institución de capacitación, así como el hecho de que los agentes capacitadores sean los mismos trabajadores, y un mayor aprovechamiento de las horas de trabajo.

Ahora bien tenemos como referencia que de 1' 452, 681 que representa un 12.7 % de 11' 354, 881 que es la población que ha tomado cursos de capacitación. son personas que pagaron el costo del curso, en similar forma 1' 244, 206 son personas que de manera parcial pagaron su curso, lo que refleja un interés personal de los trabajadores por desarrollar y actualizar sus conocimientos y habilidades en el trabajo

Es importante mencionar, que entre las razones por las que los trabajadores se motivan a capacitar se encuentran las siguientes. actualizar conocimientos, superación o interés personal, los mandaron de la empresa, de similar forma los motivos principales para lo que les han servido los cursos, han sido para obtener más conocimientos sobre su trabajo, adquirir conocimientos sobre técnicas nuevas en su trabajo, seguridad e higiene, ocupar una vacante, así como obtener conocimientos específicos para el puesto que ocupa; en realidad fue bajo el porcentaje de personas que expresaron que los cursos de capacitación tomados no les han servido para nada, es decir, que en la mayoría

de los casos las personas que han tomado cursos de capacitación señalaron que estos han tenido alguna utilidad en su trabajo.

Por otra parte, de 8' 581, 343 trabajadores que han tomado cursos de capacitación 7' 374, 218 de los mismos, si han tenido relación con el trabajo, lo que hace posible obtener mayor eficiencia en las funciones del puesto ocupado, asimismo en la impartición de dichos cursos existió en primer lugar la participación de los maestros especializados, en segundo lugar la de sus superiores, y en un tercer nivel la de compañeros de trabajo, lo cual significa que las empresas hacen uso de agentes capacitadores externos.

Ahora bien, de 5' 794, 512 trabajadores que tomaron el último curso en su lugar de trabajo, 4' 458, 327 lo tomaron dentro del horario de trabajo, y 1' 293, 782 trabajadores lo tomaron fuera del área de trabajo, lo que representa el facilitar y combatir cierta apatía por parte de los trabajadores a recibir la capacitación, por creer erróneamente que la capacitación es sinónimo de explotación.

#### **4.2. Objeciones patronales para otorgar capacitación y adiestramiento**

Cuando las empresas le dan la importancia y el valor que merece a la capacitación, así como reconocen las ventajas que a través de ella son generadas, como el mejorar la calidad del desempeño de sus trabajadores e incrementar su productividad, resulta menos complicado que el patrón pueda implementar la capacitación para solucionar problemas presentes o futuros, pues se encuentra consciente que los beneficios que puede producirle son mayores a las dificultades que tendría en un momento dado que afrontar, sin embargo cuando el patrón no se encuentra conscientizado de las ventajas que le produce aplicar la capacitación, ocurre que éste encuentra objeciones que a su criterio le imposibilitarían el implementar la capacitación y adiestramiento;

mismas que impactan en el bajo cumplimiento de esta obligación patronal, ellas son el costo que implica ésta, la falta de simplificación del trámite, a estas objeciones patronales no referiremos a continuación

#### 4.2.1. Costo

La decisión de algunos patrones para no aplicar la capacitación y adiestramiento en su empresa se ve influenciada por la creencia errónea de que la capacitación más que representar beneficios representa un gasto o inversión cuyos resultados, no son satisfactorios razón por la cual el costo es una de las objeciones patronales expuestas a fin de no implementar la capacitación y adiestramiento, motivo por el cual "las empresas muestran la preocupación de medir la efectividad de la capacitación bajo parámetros del costo de inversión que ésta les representa contra los beneficios que le reditúa y precisar con ello su rentabilidad"<sup>81</sup> Esto es, las empresas primordialmente evalúan la efectividad de capacitar a sus trabajadores y el costo de inversión que eso implica para así poder decidir si se aplica o no la capacitación.

Lo más recomendable cuando una empresa muestra su negativa para aplicar la capacitación por considerarla que representa un alto costo o inversión, es cuestionarse cuál es el precio del incumplimiento por falta de capacitación, es decir, evaluar lo que cuesta hacer las cosas mal y que impactará negativamente en su organización y en los costos de operación, de ahí la importancia de determinar el costo exacto de que los trabajadores no estén capacitados y cometan errores en su desempeño laboral.

Este criterio de evaluar el precio del incumplimiento por falta de capacitación resulta eficaz cuando se argumenta como obstáculo un alto costo

---

<sup>81</sup> SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Guía Técnica. "Impacto de las Acciones de Capacitación" No. 8. México 1996. p 9.

o inversión para aplicar la capacitación esto quiere decir que se cuantifique económicamente lo que se pierde por efectuar equivocadamente las cosas, es decir, resulta más eficaz aplicar este criterio para impulsar la capacitación en una empresa, toda vez que le quita el sentido a la objeción patronal de no implementar la capacitación por representar un alto costo o inversión.

A manera de ejemplo la guía técnica titulada impacto de las necesidades de capacitación señala que. "En el área de producción de la empresa Pinturas S A., se tiene fijada como meta la elaboración de 100 galones de pintura por semana resultando del análisis del diagrama de bloques, se identifica que existe un problema o área de oportunidad, se producen 80 galones debido a que los trabajadores que laboran en el área desconocen los mecanismos de operación de la maquinaria que les permitan producir con mayor rapidez. En este caso el precio del incumplimiento por falta de capacitación se obtiene de la diferencia de lo que se debe cumplir (100 galones) menos lo que realmente se cumple (80 galones), el resultado es entonces 20 galones. Para obtener el dato en términos económicos se determinan los costos de 20 galones faltantes: costo de producción, costo bruto, costo neto, costo comercial Esto dependerá del factor que a la empresa le impacte más".<sup>82</sup>

La reducción de la producción por el deficiente desempeño laboral de los trabajadores representa la pérdida o el precio del incumplimiento por falta de capacitación, si el patrón equiparara este precio de incumplimiento con el costo real que efectuaría si capacita a sus trabajadores, éste último podría ser menor que la pérdida económica sufrida por falta de capacitación, en esta forma resulta más viable y benéfico para la empresa invertir a fin de capacitar a los trabajadores y no que desempeñen una actividad negligente, y que en términos económicos estos errores representen una mayor pérdida para la empresa. Una vez que el patrón ha evaluado el precio del incumplimiento por falta de

---

<sup>82</sup> Ibidem. p.18.

capacitación resulta recomendable que cuantifique los costos totales que le representaría la capacitación interna y externa, para ello se pueden tomar como referencia los siguientes puntos

#### Capacitación interna

Sueldo del instructor

Renta de equipo o material didáctico

Reproducción de manuales

Elaboración de material didáctico

Papelería

Servicios de refrigerios y cafetería

Sueldo promedio de los participantes

#### Capacitación externa

Inscripciones y colegiaturas

Transporte hospedaje y alimentación

Sueldo, transporte, hospedaje y alimentación del instructor

Renta de instalaciones, equipo y material de apoyo didáctico

Papelería, manuales, material didáctico

Servicio de cafetería y refrigerios

Sueldo de los participantes

Para medir los costos de capacitación interna y externa deberá evaluarse la pérdida económica anterior a la capacitación y con posterioridad los beneficios que trae consigo el otorgamiento de dicha capacitación. De ser así resulta importante para la empresa, puesto que la inversión de la capacitación será menor al costo que le represente el desempeño laboral negligente de sus trabajadores

En otro sentido Roberta Medellín Tapia y Rosalina Castro al realizar un análisis sobre la problemática actual del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento detectan la siguiente cuestión "Que las empresas pequeñas y medianas no cuentan con los recursos humanos, adiestramiento a sus trabajadores, agudizándose más este problema por los económicos y materiales suficientes para proporcionar capacitación y la crisis económica actual".<sup>83</sup>

Lo que significa que el costo económico representa para las pequeñas y medianas empresas un obstáculo para el otorgamiento de la capacitación y adiestramiento, influyendo en ello los recursos humanos, materiales, técnicos y financieros, lo que impide cumplir óptimamente las disposiciones legales en esta materia

En muchas de las ocasiones los empresarios consideran que el otorgar la capacitación y adiestramiento es una inversión redituable, ya que eleva los costos de los productos y al mismo tiempo los trabajadores ya capacitados solicitan aumento de sueldo, "por lo que algunas empresas si destinan un presupuesto par los fines de la capacitación mientras que otras no contemplan este gasto"<sup>84</sup>

Es decir, existen por parte de las empresas dos puntos de vista encontrados, las que consideran que el invertir en la capacitación es redituable porque se obtienen beneficios a largo o corto plazo, y por otro lado, las empresas que no consideran indispensable invertir en el proceso capacitador por tener la idea equivocada de no obtener ningún beneficio con ella, tan es así que no la llegan a contemplar dentro de sus gastos.

---

<sup>83</sup> MEDELLIN TAPIA, Roberta y Rosalina Castro Medina. La Problemática Actual del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento Tesis. UNAM F C. P. México. 1989. p. 69

<sup>84</sup> Cfr Ibidem. p. 91

Por otra parte de acuerdo con la investigación realizada por Roberta Medellín Tapia y Rosalina Castro Medina en la que tomaron como muestra a treinta empresas ubicadas en el área metropolitana determinaron "que las empresas grandes medianas y pequeñas coincidieron en señalar que la capacitación y adiestramiento vale más de lo que cuesta".<sup>85</sup>

Lo que determina que aun cuando el costo es un impedimento para otorgar óptimamente la capacitación y adiestramiento, las empresas coinciden en que el costo es menor a los rendimientos obtenidos por ellos, es decir el problema realmente surge cuando no se cuenta con presupuesto para este fin. Asimismo resalta el hecho de que en dicha investigación la mayoría de los empresarios coincidieron en señalar su desacuerdo con respecto a que la capacitación implica más gastos que beneficios

En relación con esto son las grandes y medianas empresas las que enfrentan menos dificultades para otorgar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, puesto que cuentan con más recursos financieros destinados para este fin, en realidad son pocas las empresas pequeñas que contemplan este gasto, por la carencia del presupuesto indispensable para ello.

Esto no quiere decir, que no exista interés por parte de las medianas y pequeñas empresas para hacer uso de la capacitación, sino que tienen otros gastos, a los cuales les dan prioridad pasando a segundo término la capacitación y adiestramiento

Por otra parte algunas empresas consideran que la capacitación representa una inversión no redituable ya que al implementarla se asume un riesgo de que el trabajador se retire a otra empresa en donde le ofrezcan mejores condiciones de trabajo

---

<sup>85</sup> Cfr. *Ibidem* p 107

Sin duda, el costo que implica el otorgamiento de la capacitación y adiestramiento es una de las razones por la que las empresas no cumplen de manera óptima con esta obligación establecida por la Ley Federal del Trabajo, sin embargo un factor decisivo que interviene es la falta de presupuesto destinado para ello, predominando esta desventaja en las medianas y pequeñas empresas, mismas a las que absolutamente no puede imputárseles falta de interés o apatía para obtener las ventajas de esta acción, puesto que en su mayoría coinciden que la capacitación vale más de lo que cuesta, razón de más para no omitir cumplir con ésta obligación laboral

#### **4. 2. 2. Simplificación del trámite**

Esta es otra causa más que incide en el incumplimiento de los empresarios para negarse a otorgar la capacitación y adiestramiento, punto sobre el cual enseguida nos referiremos. Para ello señalaremos las consideraciones hechas en la investigación sobre la problemática actual del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento realizada por Roberta Medellín Tapia y Rosalina Castro Medina.

La falta de simplificación del trámite para otorgar la capacitación y adiestramiento es una objeción más para cumplir con esta obligación, ya que en el sector empresarial se llegó a argumentar lo siguiente: "el llenado de los formatos y los trámites administrativos que hay que realizar ante la dependencia oficial respectiva, según las opiniones externadas, los funcionarios de dicha dependencia deberían también capacitarse, ya que no hay una interpretación uniforme de parte de ellos hacia las disposiciones oficiales".<sup>86</sup>

Es debido a la falta de mayor difusión de los trámites administrativos, que en la mayoría de los casos los integrantes de las Comisiones Mixtas

---

<sup>86</sup> Ibidem. p. 66.

desconocen sus funciones lo que resulta delicado puesto que estas son la base de la capacitación, y para ello es importante la detección de necesidades.

Razones por las cuales corresponde a las autoridades responsables del procedimiento de capacitación, realizar una mayor difusión de los elementos de apoyo y guía para el desarrollo de dicha función, y de esta forma concientizar a las personas encargadas de capacitar sobre las ventajas y la utilidad que ésta implica lo cual sólo puede lograrse haciendo más accesible la información a través de una mayor difusión a los empresarios que así lo soliciten y sobre todo los criterios legales y administrativos para el desarrollo de la capacitación, y de igual forma una mejor preparación de los funcionarios encargados del proceso normativo capacitador.

Por otra parte. Roberta Medellín Tapia y Rosalina Castro Medina, en la investigación realizada a un grupo o muestra de treinta empresas determinaron lo siguiente “cuando se preguntó a las empresas si los lineamientos, son los más adecuados, éstas contestaron lo siguiente: la gran empresa no se inclinó hacia una respuesta específica, el 40% señaló estar en desacuerdo, el 20% indeciso y el 40% expresó estar de acuerdo. La empresa mediana por su parte se inclinó más por la respuesta en desacuerdo (el 80%); y por último la empresa pequeña expresó estar indecisa (el 60%), ante la citada pregunta”<sup>87</sup>

Es decir, que un 40% del muestreo de las grandes empresas estuvieron en desacuerdo con que los lineamientos de la STPS para proporcionar la capacitación y adiestramiento sean los adecuados, otro 40% coincidió estar de acuerdo con ellos. sin embargo, un 20% de las empresas se mostró indeciso. En otro caso resulta relevante la opinión del 80% de las medianas empresas quienes expresaron su desacuerdo con lo adecuado de los

---

<sup>87</sup> Ibidem. pp. 107 - 108.

lineamientos de dicha dependencia, es un alto porcentaje el que muestra su desacuerdo con la misma sobre sus lineamientos para la capacitación y adiestramiento, según esto no resultan ser los más apropiados; en forma diferente la pequeña empresa en un 60% expresó estar indecisa

Las anteriores consideraciones denotan que la falta de mecanismos adecuados implementados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social dificulta a las empresas el trámite para otorgamiento de la capacitación y adiestramiento a los trabajadores

Asimismo con relación a los trámites por realizar ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. "los tres tamaños de empresas contestaron no estar de acuerdo en que los servidores públicos de la Secretaría agilizaran los trámites administrativos de la capacitación"<sup>88</sup>, resultando otro posible factor que incide en el desánimo de los empresarios para otorgar la capacitación y adiestramiento, por falta de rapidez en la realización de los trámites para ello.

Con relación a que si las actividades de difusión que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social son suficientes, los tres grupos de empresas expresaron su desacuerdo es decir no creen que las funciones que acerca de la capacitación y adiestramiento realiza la autoridad mencionada, sean las suficientes lo cual en cierta forma refleja la falta de simplificación del trámite, asimismo incide en el desconocimiento de los empresarios de la utilidad y beneficios de la capacitación, lo que repercute en el bajo cumplimiento de esta obligación.

En sentido opuesto, cuando se preguntó si la simplificación administrativa de los formatos ha facilitado a los empresarios el registro de sus acciones de capacitación los tres grupos de empresa se inclinaron por la

---

<sup>88</sup> Ibidem. p. 108

respuesta de acuerdo<sup>89</sup> Esto denota que la simplificación administrativa que ha llevado la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para el llenado de los formatos, ha facilitado el registro de las acciones de capacitación, acción que contrarresta parcialmente la falta de simplificación de trámite, puesto que dicho proceso deja de ser gravoso para realizar las actividades relativas a la capacitación

Ahora bien, en la misma investigación sobre la problemática actual del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, “se detectó cuando se consultó a los empresarios su opinión acerca del reactivo que dice, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social debería facilitar el camino para que los empresarios cumplan con la capacitación, lo tres grupos de empresas contestaron estar de acuerdo”<sup>90</sup>

Resulta importante esta consideración porque en ella se refleja la inquietud de los empresarios a fin de que se facilite el camino para que ellos cumplan con la capacitación es decir, los trámites administrativos deberían ser más flexibles, lo que implicaría una renovación a fondo de los mecanismos que implementa la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para la realización de la capacitación y adiestramiento.

No obstante esto, la realización del trámite para aplicar la capacitación en una empresa no debe ser un obstáculo u objeción patronal para no implementarla, puesto que en esta materia no todo puede ser desalentador, debido a que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Capacitación y Productividad tiene como una de sus funciones principales apoyar la capacitación en las empresas mediante la ejecución de acciones consistentes en brindar asesoría técnica a las

---

<sup>89</sup> Ibidem p. 111

<sup>90</sup> Ibidem p 113.

organizaciones empresariales con el objetivo de proporcionar una metodología que permita el desarrollo del proceso capacitador en una forma más idónea y sistematizada, muy a pesar de que se exprese la falta de ejecución de éste fin; concretamente en el otorgamiento de asesoría técnica o metodológica del proceso capacitador la Dirección General de Capacitación y Productividad elabora guías técnicas como base informativa para que el responsable de la capacitación en una empresa asimile y aprenda en forma clara y sencilla dicho tema y le dé una aplicación inmediata. ejemplo de ello son los títulos de las siguientes guías técnicas

- Elaboración de programas de capacitación
- Modelo de organización y operación del proceso capacitador
- Planeación estratégica de la capacitación
- Elementos normativos de la capacitación

Esto es, por citar algunos de los manuales elaborados por dicha Dirección con la finalidad de facilitar la capacitación a las empresas. El que la Dirección General de Capacitación y Productividad tenga como una de sus principales funciones otorgar asesoría técnica a las organizaciones patronales a fin de que apliquen la capacitación, es una forma de simplificar el trámite desarrollado por las empresas y así motivar la aplicación de la capacitación a sus trabajadores.

Sin duda esta función de brindar asesoría técnica en materia de capacitación permite que en las empresas se tomen decisiones más acertadas obteniendo beneficios directos al alcanzar un adecuado desarrollo del proceso capacitador

De esta forma las empresas al encontrar una simplificación del trámite por parte de la Dirección General de Capacitación y Productividad,

podrán descartar como objeción patronal el hecho de no aplicar la capacitación por argumentar que su trámite resulta difícil y complicado, puesto que las organizaciones empresariales al recibir asesoría técnica en materia de capacitación ven facilitado y simplificado el trámite para el desarrollo del proceso capacitador, lo cual representa una motivación para implementar de manera constante la capacitación en su empresa.

Por todo esto, consideramos que aun cuando los tres grupos de empresa coincidieron en que parcialmente ha habido simplificación administrativa en cuanto a la sencillez de los formatos para el registro de las acciones de capacitación ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, hay mucho por hacer para simplificar totalmente el trámite administrativo para llevar a cabo la capacitación y adiestramiento por los empresarios, puesto que las funciones que realiza dicha dependencia no están muy claras para los empresarios, asimismo las acciones de difusión y agilidad en los trámites que la Secretaría del Trabajo desempeña no son suficientes para facilitar el cumplimiento de esta obligación

Ahora bien los empresarios consideran que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social debería darles más facilidades para que ellos cumplan con la capacitación, es decir la falta de simplificación del trámite dificulta la realización de las acciones del proceso capacitador.

Cabe señalar que dicha simplificación no implicaría únicamente la sencillez de los formatos, sino también mayor difusión a las funciones y acciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como también todos aquellos trámites administrativos realizados en esta materia por los funcionarios de la misma dependencia, y así estar acorde a los lineamientos adecuados para una mejor realización de las acciones de capacitación y adiestramiento.

#### **4.3. Intervención de autoridades en el procedimiento técnico jurídico para otorgar capacitación y adiestramiento**

Son varias las autoridades que intervienen en el proceso técnico jurídico para otorgar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, sin embargo, entre las más importantes se encuentran las siguientes

En cuanto a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tenemos que el ordenamiento legal que establece los lineamientos del funcionamiento de la Administración Pública Centralizada; es decir la regulación de las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos, es la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal la cual en su artículo 17 establece lo siguiente Para la más eficaz atención y eficiente despacho de los asuntos de su competencia, las Secretarías de Estados y los Departamentos Administrativos podrán contar con órganos administrativos desconcentrados que les estarán jerárquicamente subordinados y tendrán facultades específicas para resolver sobre la materia y dentro del ámbito territorial, que se determine en cada caso de conformidad con las disposiciones legales aplicables

Como órgano de la Administración Pública Centralizada encuadra la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a la que le son conferidas atribuciones en materia de capacitación y adiestramiento, a través del artículo 40 fracción VI, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en este artículo se regula que a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

VI.- Promover el desarrollo de la capacitación y adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el

trabajo requieren los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública

Es decir, la Secretaría de Estado en mención tendrá como responsabilidad promover y vigilar el procedimiento para otorgar capacitación y adiestramiento, llevará a cabo las investigaciones pertinentes y la prestación del servicio de asesoría en esta materia, e impartirá cursos de capacitación y adiestramiento con la finalidad primordial de incrementar la productividad en los sectores del país donde sea requerida, con apoyo de la Secretaría de Educación Pública

Con el fin de facilitar las funciones que le son conferidas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en materia de capacitación y adiestramiento, ésta cuenta con órganos administrativos desconcentrados los que se encuentran jerárquicamente subordinados a la misma y cuyas funciones son regidas por el Reglamento Interior de la Secretaría.

Otro órgano administrativo que coadyuva para cumplir con las funciones que le son conferidas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es el Servicio Nacional de Empleo Capacitación y Adiestramiento, organismo que se encarga de promover y vigilar la capacitación y adiestramiento, así como el registro de las constancias de habilidades laborales; para ejercer tales funciones lo faculta el artículo 537 de la Ley Federal del Trabajo en sus fracciones III y IV, al mencionar que el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento le corresponde:

“III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y

IV. Registrar las constancias de habilidades laborales”.

Cabe señalar que el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de las unidades administrativas de la misma, a las que competen las funciones correspondientes. en este caso la Dirección General de Capacitación y Productividad, en los términos del Reglamento Interior, y tal como lo establece el artículo 538 de la Ley Federal del Trabajo.

Las funciones del organo administrativo anteriormente mencionado en materia de capacitación y adiestramiento son amplias, y las encontramos reguladas en el apartado III del artículo 539 de las Ley Federal del Trabajo, éstas son las siguientes

- a) Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento
- b) Estudiar y en su caso sugerir la expedición de convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos Comités.
- c) Estudiar y en su caso sugerir en relación con cada rama industrial o actividad, la actividad de criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda.
- d) Autorizar y registrar en los términos del artículo 153 C, a las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño y en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido
- e) Aprobar, modificar o rechazar según el caso los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten.

- f) Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan capacitar o adiestrar a los trabajadores conforme al procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el artículo 153-B.
- g) Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el capítulo III - Bis del título cuarto.
- h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso para la expedición de certificados, conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor
- i) En general, realizar todas aquellas que las Leyes y reglamentos encomiendan a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia”.

Para resaltar la importancia de las mencionadas funciones nos referiremos al sentido y contenido de algunas de ellas, así como analizaremos la razón de su existencia

En la función enumerada como primera el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, brindará apoyo con paquetes de aprendizaje para mejorar la constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas en las empresas

Con respecto a los criterios y requisitos que deben observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento en cada actividad industrial el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento resalta la utilidad de estos. específicamente señala el objetivo que tendrá un plan y éste se concretará a especificar lo que pretende realizar la empresa en materia de capacitación, y pueda decirse que el plan es un documento que contiene el conjunto de programas específicos que la componen, ordenados por áreas,

niveles de ejecución y la especificación de actividades implicadas, es decir contiene los lineamientos y procedimientos para su ejecución

Algunos criterios que determinan la utilidad de un plan de capacitación son los siguientes

- Forma parte y se interrelaciona con todas las áreas de oportunidad de la empresa
- Su ejecución es flexible y se adapta a las características y necesidades de la empresa
- Se estructura con base en las necesidades reales y específicas detectadas
- Contribuye al cumplimiento de los propósitos, políticas, objetivos y situaciones propias de la organización y de los mismos trabajadores.
- Especifica el presupuesto y las inversiones que deberán destinarse a la capacitación

Por otra parte, el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento en cuanto a la autorización, registro, supervisión de las instituciones que deseen impartir capacitación, tomará en cuenta la diversidad de agentes capacitadores que puedan existir de acuerdo a sus características, funciones y la regulación de su fundamentación jurídica; como es el caso de una institución o escuela de capacitación y adiestramiento, esta se caracteriza por lo siguiente lugar que cuenta con instalaciones, mobiliario, equipos y materiales adecuados, plantilla de instructores y programas que ofrecen al público usuario

Otro agente capacitador es el instructor externo de una institución capacitadora. Esta persona imparte cursos de capacitación a nombre de una institución o escuela capacitadora

Existe también el instructor externo independiente, el cual es la persona física autorizada para impartir cursos a través de programas de capacitación en forma independiente

Por lo que se refiere al instructor interno, éste puede ser cualquier persona que trabaje dentro de la empresa, empleado o patrón, que con base en sus conocimientos y experiencias imparte capacitación y adiestramiento a trabajadores de la misma empresa o empresas que se encuentren en unidad o en un mismo plan de capacitación y adiestramiento

Cabe señalar que el último agente capacitador mencionado, a diferencia de los dos agentes mencionados con anterioridad es el único que no necesita un registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Por otra parte, existen también personas, empresas o instituciones que imparten programas de capacitación y adiestramiento, estos son los agentes auxiliares de capacitación: se concretan a tener un carácter de prestación complementaria, a empresas y trabajadores que hayan adquirido bienes, productos o servicios, pueden estar ubicadas en el extranjero o en territorio nacional según sea el caso, en donde ejerzan sus tareas o impartan sus cursos.

Estos agentes auxiliares de capacitación no se encuentran obligados a obtener su registro sin embargo es indispensable para la firma de constancias de habilidades laborales, así como para que las empresas dentro de los planes y programas anoten el nombre del agente capacitador y su número de registro

Por último señalaremos al asesor de educación básica que es la persona que orienta a adultos en los contenidos temáticos en alfabetización,

primaria intensiva y secundaria abierta, y es catalogada como un agente en capacitador más

Para mayor fundamentación en cuanto a la función referida, la Secretaría del Trabajo y Prevención Social a través del Servicio Nacional Empleo, Capacitación y Adiestramiento, podrá registrar a un instructor o institución capacitadora, siempre y cuando éstos comprueben que cuentan con la preparación profesional necesaria, y acrediten que poseen los conocimientos suficientes de la materia que pretenden impartir, al igual que no propaguen ningún credo religioso, tal como lo establece el artículo 153-P de la Ley Federal del Trabajo

De esta forma los agentes capacitadores son parte sustancial en el proceso capacitador, ya de ellos depende en gran medida el obtener buenos resultados, por esta razón deben ser considerados en los planes y programas de capacitación y adiestramiento

El Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, para estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan capacitar o adiestrar a los trabajadores conforme al procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el artículo 153-B, se ha apoyado en la elaboración de guías, manuales para diseñar propuestas de trabajo que permitan a distintas organizaciones disponer de alternativas técnicas metodológicas que faciliten la adecuada operación del proceso capacitador; por citar algunos ejemplos señalaremos: la guía técnica del sistema integral de capacitación; guías técnicas para organizar y operar el proceso capacitador, guía técnica de elementos técnicos normativos de la capacitación; entre otras. material que es de gran ayuda para los elementos que intervienen en la capacitación.

Dentro de los órganos administrativos desconcentrados podemos encontrar varios, pero la unidad administrativa que específicamente se encarga de la presente materia es la Dirección General de Capacitación y Productividad Dirección a la que le son conferidas, en el año de 1983, mediante la publicación del Reglamento Interior de la Secretaría. las funciones que anteriormente eran desempeñadas por la Unidad Coordinadora de Empleo Capacitación y Adiestramiento (UCECA), la cual desaparece para dar existencia a la Dirección General de Capacitación y Productividad, órgano administrativo que guarda gran relevancia en la presente materia, sus atribuciones son reguladas de las fracciones I a XVII, del artículo 20 del Reglamento Interior de la STPS, y entre las más importantes se encuentran

I. Coordinar conjuntamente, con la Dirección General de Empleo, el servicio nacional de empleo, capacitación y adiestramiento,

II Organizar, promover, supervisar y asesorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores;

III Promover la coordinación necesaria con las dependencias y entidades de los sectores, para la ejecución y evaluación de los programas de trabajo derivados del plan nacional de desarrollo en las materias de capacitación, calidad y productividad;

IV. Realizar las investigaciones, análisis y propuestas de acción dirigidas a la vinculación entre los procesos de capacitación para y en el trabajo con los requerimientos del aparato productivo,

V Diseñar y establecer los criterios generales, requisitos y procedimientos que deben atender los patrones para acreditar el cumplimiento de las obligaciones que señala la Ley en materia de capacitación y adiestramiento;

VI Promover la oportuna constitución y el correcto funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento en los centros de trabajo;

XI. Establecer los lineamientos generales para la práctica de exámenes de suficiencia a los trabajadores, de conformidad con las disposiciones aplicables;

Xiii Dictaminar sobre el cumplimiento o incumplimiento de las normas contenidas en el capítulo III Bis, del título Cuarto, de la Ley Federal del Trabajo a petición de la autoridad responsable de aplicar las sanciones en términos de lo dispuesto por el artículo 16, fracción XVIII de este Reglamento

XVI. Realizar programas de investigación de la productividad vinculados a los objetivos nacionales de desarrollo económico y social y

XVII Coordinar promover y evaluar la organización e impartición de cursos de capacitación de administración del trabajo en las micro, pequeñas y medianas industrias”

Otras autoridades que intervienen en dicho proceso son la Dirección General de Asuntos Jurídicos, la cual es facultada por el Reglamento Interior de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, concretamente en el artículo 16 fracción XVIII, para instaurar, sustanciar y resolver el procedimiento administrativo para el cumplimiento de las normas de trabajo de previsión social, contractuales de carácter laboral y las normas oficiales mexicanas así como las de los tratados y convenios internacionales en materia laboral ratificados por los Estados Unidos Mexicanos. En caso de violación a las disposiciones que contengan dichos ordenamientos, aplicar sanciones correspondientes es decir, le corresponderá aplicar sanciones mediante el seguimiento de procedimiento administrativo, cuando haya violaciones a las normas de trabajo, en este caso correspondientes a la capacitación y adiestramiento, asimismo dichas sanciones deberá aplicarlas cuando haya violaciones a tratados y convenios internacionales.

Ahora bien, a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo le compete vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Convenios y Tratados Internacionales, así como en la Ley Federal del Trabajo y Reglamento. para ejecutar esta función de vigilancia practicará inspecciones a los centros de

trabajo, a fin de verificar el cumplimiento de las normas de trabajo, lo cual será asentado en las actas de inspección, y así fundamentar en determinado momento el incumplimiento de las normas de capacitación y adiestramiento para una posible aplicación de sanciones impuestas a las empresas

Con respecto, a esta materia las fracciones IV y XII del artículo 17 del Reglamento Interior de la Secretaría y Previsión Social, señalan que a esta Dirección le corresponde programar, ordenar y practicar inspecciones. así como proponer el apoyo que las autoridades de las entidades federativas y del Distrito Federal deben prestar a la inspección federal del trabajo, en las materias de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y de seguridad higiene en el trabajo

Esto quiere decir, que la mencionada autoridad tendrá la facultad para detectar las violaciones o incumplimiento de las normas de capacitación y adiestramiento a través de sus acciones de supervisión, en otras palabras tiene la atribución de inspeccionar los centros de trabajo que así lo deseé

Por otra parte, para un mejor y completo desempeño de sus funciones a nivel Federal la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se auxilia y coordina con la Dirección General de Delegaciones Federales del Trabajo, cuya creación se realiza como una acción prioritaria del Gobierno Federal para brindar apoyo, acercando la toma de decisiones al lugar donde se desarrollan las actividades de la vida nacional, se establecen políticas encaminadas a fortalecer el federalismo y la participación de las instituciones; es decir el objetivo principal de su creación es acercar las instituciones al origen de la demanda de los servicios y así facilitar el cumplimiento de la Ley en materia de capacitación, evitando con ello desplazamientos costosos tardíos y en ocasiones inútiles, de los demandantes de estos servicios públicos

El precepto legal que faculta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para contar con órganos administrativos que le estén jerárquicamente subordinados, para resolver sobre la materia y dentro del ámbito territorial que le compete, es el artículo 17 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; dentro de los mencionados órganos encuadran las Delegaciones Federales

Asimismo encontramos su fundamentación legal en el artículo 523 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala que la aplicación de las normas de trabajo compete en sus respectivas jurisdicciones:

“III - A las autoridades de las Entidades Federativas y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo”

En sentido similar el artículo 527-A señala que en la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas

Por estas razones la Dirección General de Delegaciones Federales del Trabajo se encuentra encargada de ejecutar las acciones que la STPS realiza en la administración de trabajo, a través de representaciones en las entidades federativas, las cuales son las Delegaciones Federales del Trabajo, integradas por Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo

La Dirección General se concreta a realizar las siguientes funciones:

- Coordinar el funcionamiento de las Delegaciones y vigilar el debido cumplimiento de las atribuciones a su cargo,
- Evaluar el funcionamiento de las Delegaciones y realizar un informe que se entregará al titular de la Secretaría
- Proponer políticas que permitan una mejor organización de las Delegaciones

Asimismo, a través de las Delegaciones Federales del Trabajo la Dirección General de Capacitación y Productividad plantea las acciones para realizar la desconcentración de sus funciones. lo cual implica que la Dirección General de Capacitación y Productividad asuma la responsabilidad normativa y evaluativa en la materia, y las Delegaciones Federales del Trabajo las facultades operativas

La estructura de las Delegaciones Federales del Trabajo se encuentra conformada por

- Coordinación de Relaciones Laborales, que es la que imparte la justicia laboral, regulada en la Ley Federal del Trabajo, vigila el cumplimiento de las condiciones generales de trabajo en cuanto a seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento y todo lo relacionado con ello
- Coordinación de Bienestar, se concreta a mejorar los niveles de bienestar de los trabajadores y sus familiares a través de eventos recreativos, culturales, deportivos, convenios y cursos de educación abierta
- Coordinación de Desarrollo y Fortalecimiento se dedica a impartir cursos básicos de educación cooperativa y formación sindical
- Coordinación Administrativa, su función es administrar los recursos materiales, financieros y humanos dentro de las Delegaciones.

- Coordinación y Productividad Capacitación y Adiestramiento, le compete elevar la productividad así como la vigilancia del cumplimiento de las empresas en cuanto a capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene. Asimismo recibe la documentación de la mencionada materia
- Coordinación de Empleo y Organización Social para el Trabajo, que es la que vigila el desarrollo de la planta productiva y el análisis de empleo.

En sí, las funciones del mencionado organismo están orientadas a dirigir, coordinar y supervisar las acciones determinadas para las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales Trabajo tomando en consideración:

- La impartición de justicia y vigilancia de la Legislación Laboral y de bienestar de los trabajadores y sus familias
- Capacitación y productividad seguridad e higiene en el trabajo.
- Empleo y organización social para el trabajo.
- Administración y apoyo técnico y de planeación y coordinación sectorial

En cuanto a los organismos administrativos como las Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo les corresponden las siguientes funciones.

- La formulación de subprogramas y proyectos que les corresponda sometiénolos a la consideración del Delegado Federal del Trabajo, como es el caso del anteproyecto de programas y presupuesto de la subdelegación.
- Apoyar a la Delegación en la atención de asuntos de trabajo en el ámbito territorial que le compete.
- El objetivo de las Subdelegaciones es apoyar en gran medida a las Delegaciones en las funciones que la Secretaría del Trabajo y Previsión

Social les ha encomendado en las diferentes entidades federativas asignadas

Por otra parte, la competencia de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento se enmarca en la promoción de la capacitación y adiestramiento, así como auxiliar, en proporcionar información a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. El origen de los Comités lo señala la Ley de la materia al mencionar, que a través de la Dirección de Capacitación y Productividad está facultada para convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades a formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, es la misma Dirección quien establecerá los criterios para la organización y funcionamiento de los Comités y el procedimiento para la designación de sus miembros

El fundamento jurídico que establece las funciones de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento lo encontramos en el artículo 153 K, el cual las enuncia de la siguiente manera:

- I.- Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas,
- II.- Colaborar en la elaboración del catalogo nacional de ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquina y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes.
- III.- Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes.
- IV - Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento,
- V - Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate, y

VI - Gestionar, ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a los conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto".

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento podemos definir las como organismos formados por los sectores de patrones y trabajadores (bipartita) con igual número de representantes por cada sector, cuya función principal es la de verificar la instrumentación y evaluación de las acciones de capacitación que se establezcan a favor del desarrollo integral de los trabajadores, atendiendo los objetivos estratégicos de la empresa y de los trabajadores y su organización.

En cuanto a su integración y funcionamiento el artículo 153-I establece

" A fin de estar en posibilidades de elaborar los planes y programas de capacitación respectivos, en cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón cuya función será vigilar la instrumentación y operación del sistema y procedimiento que se implanten para mejorar la capacitación".

Al estar acorde con las disposiciones legales establecidas en la materia, las Comisiones Mixtas deberán asumir una participación activa, por ser elementos indispensables y promotores del proceso capacitador.

Es decir, los patrones y trabajadores están obligados a formar una Comisión como mínimo, la cual supervisará a la empresa, asimismo se formará una Comisión por centro de trabajo y el número de representantes se ajustará al número de trabajadores que laboren en el mismo, esto es:

- Las empresas hasta con 19 trabajadores tendrán un representante por cada sector
- Empresas de 20 a 100 trabajadores, 3 representantes por cada sector
- Las empresas con 101 trabajadores incorporarán a 5 representantes por cada sector.
- Resalta de los tres supuestos señalados con anterioridad que el número de representantes en la integración dependerá del número de trabajadores que ocupen el centro de trabajo
- Las autoridades laborales vigilarán la integración y funcionamiento oportuno de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento asimismo cuidarán el cumplimiento de esta obligación patronal, tal como lo establece el artículo 153-J

De entre las funciones que le competen a la Comisión Mixta se encuentran las siguientes

- Prestar el apoyo necesario durante la realización del diagnóstico de necesidades de capacitación.
- Colaborar en la elaboración del plan y programas de capacitación
- Promover la participación activa de los trabajadores en los eventos de capacitación que se realicen
- Dar seguimiento a la operación del sistema interno de capacitación en la empresa.
- Verificar que los agentes externos que serán contratados posean un alto nivel de desempeño y cuenten con el registro correspondiente ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- Autenticar las constancias de habilidades laborales.
- Para poder ser designados como representantes de los trabajadores deberán contar con las siguientes características

- Ser trabajador de la empresa
- Mayor de edad
- Saber leer, escribir y tener buena conducta
- Ser designado por el sindicato cuando exista sindicato en la empresa, y por la mayoría de los trabajadores cuando ésta no cuente con sindicato

Con respecto a los representantes del patrón deberán

- Ser mayor de edad
- Saber leer, escribir y ser reconocido por su buena conducta
- Tener conocimientos técnicos respecto a las actividades y proceso tecnológico de la empresa.
- Ser designado por el patrón o representante legal

Cuando se integren las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se deberá informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre sus bases generales y funcionamiento.

Otra función muy importante que desempeña la Comisión Mixta de la empresa, es el de autenticar las constancias de habilidades cuando los trabajadores hayan aprobado los exámenes de capacitación, así como también podrá practicar un examen al trabajador en relación con el puesto a que la constancia se refiera, cuando existan varias especialidades o niveles en la empresa y acreditará para cual de ellos es apto.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social para cumplir con sus funciones en relación con las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales o actividades de jurisdicción federal, será asesorada por los Consejos Consultivos, integrados por representantes del sector público de las organizaciones nacionales de trabajadores y de las organizaciones nacionales

de patrones, a razón de cinco miembros para cada uno de ellos con sus respectivos suplentes, tal como lo establece el artículo 539-A.

Dentro del sector público participarán representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Educación Pública, Secretaría de Economía, Secretaría de Energía y del Instituto Mexicano del Seguro Social

El mencionado Consejo lo presidirá el Secretario del Trabajo y Previsión Social, y fungirá como secretario del mismo la persona que determine el titular de la propia Secretaría, y su funcionamiento será regido por el Reglamento que expida el mismo Consejo.

Se puede resumir que la función principal del consejo consultivo es auxiliar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social mediante el asesoramiento respectivo

Con respecto, a los Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento, su integración se realizará cuando las empresas estén sujetas a jurisdicción local, con la finalidad de asesorar a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Es decir, cuando la ubicación de las empresas sea en una entidad federativa, los Consejos Consultivos Estatales participarán en el asesoramiento a la STPS

El Consejo Consultivo podrá ser formado por:

- El gobernador de la Entidad Federativa a que corresponda, y será quien la presidirá
- Representantes de la STPS SEP IMSS y fungirá como Secretario el representante de la STPS
- Tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores

- Tres representantes de las organizaciones patronales de la entidad

Para efecto de regular el funcionamiento de los consejos consultivos se expedirá un reglamento, asimismo la STPS y el gobernador de la entidad federativa expedirán las bases y lineamientos, para la designación de los representantes de los trabajadores patronales, así como la elaboración de las invitaciones requeridas

El respaldo jurídico que podemos encontrar en cuanto a las funciones de las entidades federativas es en el artículo 529 de la Ley de la materia, dentro de éste encuadran las funciones del Consejo Consultivo, las cuales consisten en:

I. Poner a disposición de las dependencias del Ejecutivo Federal competentes para aplicar esta Ley, la información que éstas les soliciten para estar en aptitud de cumplir sus funciones,

II Participar en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento;

III Participar en la integración y funcionamiento de la correspondiente Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo

IV. Reportará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las violaciones que cometan los patronales en materia de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones y para corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local;

V. Coadyuvar con los correspondientes Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento;

VI. Auxiliar en la realización de los tramites relativos a constancias de habilidades laborales; y

VII Previa determinación general o solicitud específica de las autoridades federales, adoptar aquellas otras medidas que resulten necesarias para auxiliar en los aspectos concernientes a tal determinación o solicitud"

Ahora bien, la intervención de la Secretaría de Educación Pública en el proceso de capacitación y adiestramiento se realiza con base a los lineamientos de coordinación entre ésta y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mismos que son establecidos por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la cual establece en su artículo 40 fracción VI, que a la STPS corresponde la promoción del desarrollo de la capacitación y adiestramiento en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 523 fracción II señala a la Secretaría de Educación Pública como autoridad competente en su respectiva jurisdicción, para aplicar las normas de trabajo.

De manera más explícita el artículo 526 le otorga la facultad de vigilar el cumplimiento de las obligaciones que la mencionada Ley les impone a los patrones en materia educativa y coordinar su actuación en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, con la STPS

En sí, son dos los lineamientos dentro de los cuales se basa la Secretaría de Educación Pública para desempeñar sus funciones en la capacitación y adiestramiento:

- Proponer los mecanismos que le permitan expedir certificados, constancias, diplomas o títulos a las personas que acrediten conocimientos terminales que correspondan a determinados niveles educativos, adquiridos de manera autodidacta o a través de la experiencia laboral

- Participar en la asignación de bases para el sistema de certificación que se aplique en el país en cuanto a la formación para el trabajo que determinará coordinadamente con la STPS

El objetivo que une a la STPS y la SEP, es el colaborar coordinadamente en materia de capacitación y adiestramiento, realizando esta última, la expedición de constancias con validez oficial una vez que los trabajadores hayan aprobado los exámenes practicados

Por estas razones la colaboración e intervención de la Secretaría de Educación Pública es primordial en el proceso capacitador, pues su función se ubica en la última etapa de dicho proceso, y con cuya función se logra acreditar la formación profesional adquirida por el trabajador una vez aprobados los exámenes correspondientes

#### **4.4. La imposición de sanciones y el establecimiento de estímulos para dar cumplimiento a la obligación de otorgar capacitación y adiestramiento**

La imposición de sanciones en materia de capacitación y adiestramiento tiene cabida cuando los patrones incumplen las normas en esta materia, dichas sanciones son aplicadas a través del procedimiento administrativo sancionador, el cual es definido por Guadalupe Jonás Salazar como "aquél que se sigue ante los organismos dependientes del Poder Ejecutivo y no ante la jurisdicción judicial, aunque sus resoluciones son generalmente impugnadas ante ésta, que tiene por objeto establecer las sanciones que permitan constatar y evaluar el cumplimiento de los patrones con las normas de capacitación y adiestramiento, y en caso de incumplimiento,

resolver sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a la Ley”<sup>91</sup>

Es decir, el patrón al incumplir las normas referentes a la capacitación se hace acreedor a la imposición de sanciones aplicables a través del procedimiento administrativo sancionador, mismo que será llevado a cabo por la Dirección General de Asuntos Jurídicos, en virtud de la facultad concedida por el Reglamento Interior de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en su artículo 16, dicha facultad será llevada a cabo en coordinación con la Dirección General de Capacitación y Productividad, para ello, ésta supervisará el cumplimiento de las normas de capacitación y adiestramiento, y en caso de incumplimiento podrá dictaminar en coordinación con la Dirección de Asuntos Jurídicos las sanciones que deban imponerse

Ahora bien, la Dirección General de Inspección del Trabajo interviene para vigilar el cumplimiento de las normas en materia laboral, asimismo hace del conocimiento de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social las violaciones y deficiencias que observe en las empresas y establecimientos, a través de la realización de sus acciones de inspección, esto es, el punto de partida para la aplicación de sanciones a las que los patrones se hagan acreedores en determinado momento.

La coordinación existente entre la Dirección General de Capacitación y Productividad y la Dirección de Asuntos Jurídicos, en sí consiste en que la primera de ellas dictaminará sobre las sanciones que deben imponerse a los patrones infractores, y a la segunda le corresponde aplicar las sanciones

---

<sup>91</sup> SALAZAR SALAZAR, Guadalupe Jónas Procedimiento Administrativo Sancionador Derivado del Incumplimiento a las Disposiciones Legales en Materia de Capacitación y Adiestramiento Tesis. UNAM. México. 1990. pp 107 - 108.

correspondientes para ello, inicialmente pueden efectuar el procedimiento para la imposición de sanciones a través de las actas de inspección instauradas en las empresas, que al ser enviadas a la Dirección General de Capacitación y Productividad, pueden originar un dictamen de incumplimiento. en este caso la inspección al cumplimiento de las normas de capacitación y adiestramiento es un paso primordial para la imposición de sanciones

El Servicio Nacional de Empleo Capacitación y Adiestramiento es importante para la realización del dictamen de incumplimiento. ya que éste auxiliado por la Dirección General de Capacitación y Productividad, en virtud de la facultad conferida por la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 539 fracción III inciso G, emite dicho dictamen, no sin antes haber llevado a cabo continuamente acciones de supervisión, “que van desde el exorto y recordatorio al cumplimiento, el requerimiento con apercibimiento de sanción, facultades coercitivas que resultan primordiales para que las obligaciones patronales reguladas por la Ley Federal del Trabajo no resulten inoperantes”<sup>92</sup>

Guadalupe Jonas Salazar Salazar habla de tres instancias para el origen de los dictámenes primeramente son originadas de las inspecciones realizadas por la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo en el interior de la República: 2.- Por la revisión de contratos colectivos de trabajo en cuanto a inclusión de las cláusulas de capacitación y adiestramiento que remitan las Juntas Locales de los Estados y la Federal de Conciliación y Arbitraje; 3.- Con base en la comparación del padrón de empresas proporcionado por el IMSS contra el archivo de empresas registradas que han ido conformando la propia Dirección General de Capacitación y Productividad (verificación de registros internos).<sup>93</sup>

---

<sup>92</sup> Cfr Ibidem p. 113.

<sup>93</sup> Ibidem. pp 113 - 114

En sí, los dictámenes para la imposición de sanciones pueden originarse por la falta de cumplimiento de las normas de capacitación y adiestramiento que determine la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, y en el interior de la República por las Delegaciones Federales, así como por la determinación de la no-inclusión de cláusulas de capacitación y adiestramiento que remitan las Juntas Locales de los Estados y Junta de Conciliación y Arbitraje, asimismo de la comparación del padrón de empresas proporcionado por el IMSS contra el archivo de empresas registradas por la Dirección General de Capacitación y Productividad

Una vez dictaminado el incumplimiento de la obligación de otorgar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, es procedente la imposición de sanciones al patrón, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 992 y 994 fracción IV, estas sanciones serán pecuniarias y su cuantificación se hará basándose en el cálculo de la cuota del salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación, específicamente en materia de capacitación y adiestramiento, la sanción pecuniaria es establecida de 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente, dicha multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello.

Es decir, la LFT en el artículo 994 fracción IV, establece que el único motivo por el que se podría incrementar el monto de la sanción sería cuando la irregularidad determinada no se subsanara dentro del plazo establecido, esto es, no existe otra condición para presionar mayormente al patrón con respecto a las normas de capacitación y adiestramiento

A este respecto, consideramos deberían ser aplicados otros criterios para incrementar las sanciones pecuniarias impuestas a los patrones, y así ejercer mayor presión para que estos no incumplan las normas en esta materia,

como son si la empresa con anterioridad ya ha sido sancionada por esta violación deberá ser valorado el factor reincidente en su aplicación otro criterio para aplicar, sería el valorar la capacidad económica de la empresa toda vez que sí se trata de una empresa grande que cuenta con los recursos financieros suficientes para poder otorgar la capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, resultaría criticable e ilógico se resistiera a dar cumplimiento a esta obligación, y más aún si resulta comparable que empresas con menores recursos económicos otorguen capacitación y adiestramiento a sus trabajadores

De igual forma debe aplicarse el criterio de a cuantos trabajadores se les perjudica con el hecho de no otorgar capacitación y adiestramiento, es decir, sancionar las irregularidades en proporción al número de trabajadores afectados, en otras palabras no resultaría equitativo que un patrón omita otorgar capacitación y adiestramiento cuando únicamente cuente con el servicio de 50 trabajadores, que cuando otro patrón reciba el servicio laboral de 1000 trabajadores, ya que éste último en determinado momento podría optar por el pago de la multa a invertir o erogar recursos económicos para otorgar capacitación a 1000 trabajadores, bajo el pretexto del elevado costo de la inversión o por considerar que es una inversión no redituable razón por la cual resulta conveniente que se imponga la sanción económica de 15 a 315 veces el salario mínimo pero por cada trabajador que sea perjudicado con la falta de otorgamiento de la capacitación y adiestramiento

Para esto, el patrón antes de hacerse acreedor a una sanción podrá alegar en audiencia de Ley lo que a su derecho convenga, exponerá los motivos por los que ha dejado de cumplir con esta obligación, o en todo caso acreditará con documentos su cumplimiento y finalmente se emitirá la

resolución correspondiente, la cual entre los puntos más importantes que contendrá será "apercibimiento para el cumplimiento de las normas violadas".<sup>94</sup>

Un aspecto peculiar de la imposición de sanciones, es que al hacer efectiva dicha sanción, ésta no libera a los patrones del cumplimiento de la obligación de otorgar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, es decir, este carácter no resulta motivante para que el patrón siga incumpliendo dicha obligación.

No cabe duda, que la sanción es un medio para lograr que el patrón dé cumplimiento a esta obligación, no sin antes haber sido exhortado, recordado, requerido o realizado una visita de inspección para obtener el cumplimiento de la capacitación

Por otra parte, resulta cuestionable la consideración de Guadalupe Jonas Salazar Salazar quien señala "En los casos de infracciones secundarias que se imponen por la Ley Federal del Trabajo a los patrones en materia de capacitación y adiestramiento, no existen sanciones específicas por lo que debe aplicarse lo previsto en el artículo 1002, en el sentido de que de conformidad con el artículo 992, por violación a las normas de trabajo no sancionadas en este capítulo o en alguna otra disposición de esta Ley, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 15 a 315 veces el salario mínimo general, tomando en consideración la gravedad de las faltas y las circunstancias del caso"<sup>95</sup>, ya que si esta consideración sería una opción más para sancionar las infracciones secundarias que deriven de la capacitación y adiestramiento, también significa que el artículo 994 señala que se impondrá multa, cuantificada en términos del artículo 992, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132, es decir todo lo relacionado a la obligación de otorgar capacitación

---

<sup>94</sup> Ibidem p. 120

<sup>95</sup> Ibidem. p. 126.

y adiestramiento, lo enuncia de manera general desprendiéndose de dicho artículo que en forma global se sancionará todo lo relacionado con los aspectos de capacitación y adiestramiento

Ahora bien, a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público le compete hacer efectivas las sanciones impuestas a aquellas empresas que no cumplan con las normas de capacitación y adiestramiento, y así tratar de persuadir a los patrones que den cumplimiento a sus obligaciones laborales.

La imposición de sanciones a los patrones a fin de que otorguen esta obligación, es un medio para persuadirlos y no resulten perjudicados los trabajadores con su incumplimiento, para ello primeramente se determinará el incumplimiento de la empresa, posteriormente se actuará exhortándola a su cumplimiento, de no ser así, será inevitable la imposición de sanciones, lo que podría eludirse si se otorgara la capacitación y adiestramiento.

Aun cuando se hace necesaria la imposición de sanciones a un patrón para obtener el cumplimiento de la capacitación y adiestramiento, resultan loables las acciones tomadas por las autoridades responsables en esta materia, al establecer estímulos para que se le dé cumplimiento a esta obligación, ejemplo de ello, es el Decreto por el que se Establecen Estímulos Fiscales para el Fomento de la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores en Actividades Prioritarias y Aquellas que se Determine Específicamente, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de marzo de 1982, dicho decreto fue creado con la intención de lograr los objetivos nacionales de capacitación y adiestramiento, mediante el apoyo a los patrones que cumplan de tal manera con dicha obligación

Para poder gozar de los estímulos fiscales que establece dicho decreto, deberán las personas físicas o morales de nacionalidad mexicana

encontrarse dentro de los siguientes supuestos: que desarrollen una actividad industrial prioritaria, estén catalogadas como pequeña industria desarrollen otras actividades productivas o de servicios señalados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, para efectos del otorgamiento de estímulos fiscales

Ahora bien, los sujetos antes mencionados serán beneficiados con el otorgamiento de estímulos fiscales cuando realicen programas de capacitación y adiestramiento con acceso a la población abierta en forma gratuita, tomando en consideración los puestos de trabajo para los que exista, en segundo lugar la realización de aportaciones en efectivo para la constitución de centros de capacitación por rama industrial o actividad económica, el estímulo será equivalente al 20% del monto de las aportaciones realizadas, tercero, otorgamiento de becas para la información técnica de hijos de trabajadores, cuando se superen las exigencias mínimas establecidas en el artículo 132, fracción XIV de la Ley Federal del Trabajo, en este supuesto el estímulo será de 50% del costo de las becas otorgadas en exceso de la obligación legal

Por otra parte, cuando las empresas catalogadas como pequeña industria formulen y ejecuten un plan común de capacitación y adiestramiento aprobado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en donde hagan uso de los servicios de agentes capacitadores pertenecientes al sistema de educación tecnológica, centro de adiestramiento del Instituto Mexicano del Seguro Social o instituciones por rama industrial, se otorgará un estímulo fiscal de 25 % del costo del plan común de capacitación y adiestramiento, este estímulo se distribuirá entre las empresas participantes, en proporción al número de participantes que hayan tomado parte en dicho plan, para ello se expedirá un certificado de promoción fiscal para cada empresa

Asimismo, en la ejecución de programas de capacitación y adiestramiento aprobados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social

cuando el resultado de dividir el costo de dichos programas entre la nómina total de la empresa, exceda el factor que determine la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, una vez aprobada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se harán acreedores a un estímulo por 25 % de la diferencia entre el costo de la capacitación y adiestramiento y el producto de aplicar a la nómina total de la empresa el señalamiento antes mencionado

Los interesados en obtener estímulos fiscales deberán reunir ciertos requisitos, algunos de ellos como estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones legales en materia de capacitación y adiestramiento, no ser sujeto de exenciones, reducciones estímulos y beneficios con cargo a impuestos estatales o municipales, estar al corriente de sus obligaciones fiscales, entre otros

Los estímulos establecidos en el mencionado decreto son un medio de apremiar a aquellas empresas que en determinados supuestos otorgan capacitación y adiestramiento, motivo por el cual estas acciones del Gobierno resultan motivantes para las empresas ya que otorgan beneficios al realizar acciones de capacitación.

Ahora bien, hay otras medidas adoptadas por las autoridades responsables en esta materia, encaminadas a estimular a las empresas para que cumplan con la obligación legal de otorgar capacitación y adiestramiento, como son la realización de programas específicos para este fin

Ejemplo de ello, es la implementación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social del Programa Calidad Integral y Modernización, programa que consiste en el otorgamiento de asesoría y apoyos económicos a micros, pequeñas y medianas empresas, para llevar a cabo acciones de capacitación y mejoramiento de la productividad, dicho programa opera a través de una red de unidades promotoras de capacitación distribuidas en todo el país

Como muestra objetiva del mencionado programa, se encuentra el informe señalado en la revista de "Situación de Mercado Laboral" del mes de septiembre de 1999. en donde se menciona que el "Programa Calidad Integral y Modernización apoyó con acciones de capacitación y productividad, durante los primeros nueve meses del año a 551 114 trabajadores de las micros, pequeñas y medianas empresas. Con respecto, al mismo período del año anterior, el crecimiento anual fue de 18.8 por ciento"<sup>96</sup>

Es decir, a través del mencionado programa se ven beneficiadas tanto las empresas como los trabajadores, al obtener ayuda en sus acciones de capacitación y productividad, asimismo dicho programa ha generado un crecimiento anual de 18.8 por ciento, lo cual no deja de ser bastante alentador

Por lo anterior, resulta importante que en sentido opuesto a la imposición de sanciones para el cumplimiento de la obligación de capacitación y adiestramiento, se tomen como medidas estratégicas el establecimiento de estímulos para obtener el cumplimiento por parte de las empresas de esta obligación legal, para este fin el Gobierno debería establecer nuevas medidas que hagan menos gravoso el cumplimiento de tal obligación patronal. a través de la publicación de nuevos decretos para el establecimiento de estímulos, apoyos económicos encaminados a este fin.

---

\* SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Situación del Mercado Laboral México. Septiembre 1999. pp 4 - 25.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** La capacitación y adiestramiento es una obligación patronal otorgada a los trabajadores, quienes al recibirla desarrollan sus conocimientos y habilidades para mejorar el nivel de vida, al mismo tiempo el patrón incrementará la productividad de su empresa, y por tanto el país alcanzará mayor competitividad en el ámbito nacional e internacional

**SEGUNDA.-** Jurídicamente hablando los términos capacitación y adiestramiento llegan a utilizarse como palabras sinónimas, sin embargo existe una diferencia notable entre ambas, la primera de ellas consiste en desarrollar conocimientos y habilidades intelectuales del trabajador, a fin de que éste en determinado momento ejecute acciones acertadas en el desempeño de su trabajo y le permita acceder a otro de mayor nivel mientras que el adiestramiento consiste en perfeccionar las habilidades del trabajador para desempeñar eficientemente su trabajo, es decir perfeccionar las habilidades ya existentes en el trabajador para alcanzar mayor destreza en el mismo.

**TERCERA.-** La capacitación y adiestramiento son un mecanismo idóneo para combatir los riesgos y enfermedades de trabajo, la falta de personal calificado, inadecuado manejo de tecnología, desperdicio de recursos materiales y el bajo nivel de productividad

**CUARTA.-** Resulta importante detectar a tiempo las necesidades de capacitación y adiestramiento en una empresa, e implementarlos como estrategia, a fin de evitar en el presente y futuro problemas mayores dentro del centro de trabajo

**QUINTA.-** A través de la implementación de la capacitación y adiestramiento en una empresa, es posible crear una nueva cultura de calidad toda vez que al desarrollar los conocimientos y habilidades de los

trabajadores. podrá obtenerse la producción de bienes y servicios exentos de errores o defectos, cumpliendo con ello las exigencias del cliente, teniendo como resultado una empresa competitiva

**SEXTA.-** La garantía social de los trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento, no es únicamente regulada por las normas nacionales, sino también, debido a su importancia, por disposiciones externas, como lo son los convenios y recomendaciones internacionales creados por la Organización Internacional del Trabajo, la realización de dicha actividad normativa busca el respeto de los derechos primordiales de los trabajadores en este caso el del otorgamiento de formación profesional, cuya repercusión jurídica se ve reflejada en las normas nacionales cuando México es signatario de los convenios y recomendaciones internacionales.

**SEPTIMA.-** Una vez que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social haya realizado a los trabajadores el examen sobre los conocimientos adquiridos en los cursos de capacitación, proporcionará a estos las constancias de habilidades respectivas, las cuales serán un medio eficaz para que los empleados sean considerados para ocupar una vacante en el centro de trabajo ya que en ellas se hará constar la acreditación de conocimientos y habilidades del trabajador.

**OCTAVA.-** El costo y falta de simplificación del trámite son obstáculos argumentados por los empresarios para cumplir con la obligación de otorgar capacitación y adiestramiento, con respecto al primero resulta justificable cuando no se cuenta con los recursos materiales y financieros suficientes para sustentar el costo de dicha obligación, sin embargo, cuando no es así lo conducente es que le sea proporcionada información al patrón a fin de que valore cuanto le cuesta hacer mal las cosas o en caso contrario, exentas de errores. con respecto al segundo obstáculo mencionado, deberá reconocerse que la obligación de otorgar capacitación y adiestramiento es ineludible, por tanto, no obstante, de argumentar falta de simplificación del trámite, tal obligación tendrá que cumplirse.

**NOVENA.-** La facultad coercitiva de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para imponer sanciones a través del procedimiento administrativo sancionador, tiene lugar cuando se dictamina el incumplimiento del patrón de esta obligación. para ello la imposición de la sanción y el incremento de esta deberá basarse en la aplicación de los criterios como el de si la empresa es reincidente en el incumplimiento de esta obligación valorar la capacidad económica de la empresa, cuántos trabajadores son perjudicados al omitir cumplir con tal obligación; aplicación de criterios que harían mas factible el otorgamiento de la capacitación y adiestramiento asimismo lo interesante de la aplicación de una sanción a la cual se haga acreedor el patrón, es que ésta no lo libera de dar cumplimiento a este deber

**DECIMA.-** Es importante, que en sentido opuesto a la imposición de sanciones, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social aplique como estrategia el establecimiento de estímulos para obtener el cumplimiento de otorgar capacitación y adiestramiento, contribuyendo así a la creación de nuevos programas de estímulos fiscales y apoyos económicos proporcionados a las pequeñas y medianas empresas con el fin de hacer menos gravoso el cumplimiento de esta obligación. cuando por razones económicas es imposible financiar el costo de la capacitación y adiestramiento

## BIBLIOGRAFIA

- ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Ariel. España. 1973.
- ALVAREZ DEL CASTILLO L. Enrique. El Derecho Social y Derechos Sociales Mexicanos. Cuarta edición. Mexicanos. 1977.
- BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Legislación Laboral. Limusa México. 1989.
- BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa. México. 1987.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas. México. 1978.
- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera edición. Sista México. 1992.
- BRAVO UGARTE, José. México Independiente. Salvat Editores. México. 1959.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Haría. México. 1985.
- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho del Trabajo. T.I. Omeba. Argentina. 1968.
- CARPISO MAC GREGOR, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Décima primera edición. Porrúa. México. 1998.
- CASTORENA, Jesús J. Manual de Derecho Obrero. Quinta edición. Impresores. México. 1971.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Tercera edición. Trillas. México. 1938.
- DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. Tercera edición. Porrúa. México. 1990.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Décima edición. Porrúa. México. 1997.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. "Derecho Individual Derecho Colectivo". Decimotercera edición. Porrúa. México. 1999.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo "Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales" T.I Octava edición. Porrúa México 1982

DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho del Trabajo. "Seguridad Social". T.I Quinta edición. México. 1989.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo "Seguridad Social, Derecho Colectivo del Trabajo, Sindicación, Convenciones Colectivas, Conflictos de Trabajo, la Huelga" Séptima edición. Porrúa. México. 1993.

FLORESCANO, Enrique Et. Al La Clase Obrera en la Historia de México. Cuarta edición. Siglo veintiuno. México 1984

GONZALEZ DIAZ, Lombardo Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral. Quinta edición. UNAM. México. 1973.

GONZALEZ DIAZ, Lombardo Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social. Tercera edición UNAM México 1978

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1962.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Relaciones Industriales Porrúa México. 1980.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T.I Porrúa. México 1976.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo "Instituciones". T. II. Porrúa México. 1983

RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. Nociones del derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pac. México 1986.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto. Teórico- Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1965.

## LEYES

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Alco México 2001.

Ley del Seguro Social y sus Reglamentos. Goveni. México. 2001

Ley Federal del Trabajo "Revisada por Miguel Borrell Navarro". Sista México 2000

Ley Federal del Trabajo 1931. Diario Oficial de la Federación 28 de Agosto de 1931. Segunda Sección.

Ley Federal del Trabajo 1970 Diario Oficial de la Federación 1 de Abril de 1970 Segunda Sección

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Cuarta edición Ediciones Fiscales. México. 2001

Reglamento Interior de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social Diario Oficial de la Federación. 30 de Junio de 1998 Primera Sección.

Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Acuerdo Mediante el cual se Establecen Lineamientos Generales para la Definición de Normas Técnicas de Competencia Laboral que Comprendan Conocimientos, Habilidades o Destrezas Susceptibles de Certificación. Diario Oficial de la Federación. 2 de Agosto de 1995.

Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Decreto por el que Establecen Estímulos Fiscales para el Fomento de la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores en Actividades Prioritarias y Aquellas que se Determinen Específicamente. 19 de Marzo de 1982.

Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Oficio No. 01009 Que Establece los Criterios y Formatos para el Registro de Sistemas Generales de Capacitación y Adiestramiento. Diario Oficial de la Federación. 2 de Agosto de 1984.

## OTRAS FUENTES

ARISTO MORA, Luis y Rebeca Flores. Obstáculos y Disyuntivas a la Capacitación. "Capacitación, Enlace al Futuro". Vol. 6 Mensual. Diciembre. México. 1993

CARRASCO RIVERA, Cuauhtémoc. La Seguridad e Higiene como Factores que Inciden en la Productividad. Vol. B/2. S T P S México. 1981.

CARRASCO RIVERA, Cuauhtémoc Manual de Seguridad e Higiene "La Seguridad e Higiene como Condiciones de Trabajo" Vol. B/2. STPS. México. 1981.

CONVENIO 142. Desarrollo de los Recursos Humanos 1975.

GONZALEZ RUEDA, Porfirio Teodomiro Previsión y Seguridad Social del Trabajo Limusa. México. 1989.

HORI ROBAINA, Guillermo. Adiestramiento y Capacitación Facultad de Contaduría y Administración. México 1969.

Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM Diccionario Jurídico Mexicano. Segunda edición. Porrúa. México 1988.

MEDELLIN TAPIA, Roberta y Rosalina Castro Medina. La Problemática Actual del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento Tesis. U.N.A.M F C. P. México. 1989.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo, Comentarios y Jurisprudencias. Segunda edición. Pac. México. 1992.

RECOMENDACIÓN 150. Sobre el Desarrollo de los Derechos Humanos 1975.

REYES, Fernando y Silvia Carrillo. Capacitación "Un Modelo Extranjero" Vol. 1. Julio 1993.

REZA TROSINO, Carlos. Capacitación Laboral. "Capacitación en el Puesto de Trabajo". Vol. 9. Mensual. junio 1993 México.

REZA TROSINO, Carlos Laboral Práctica Jurídico Administrativo No 9. Ediciones Contables y Administrativas. México. Junio 1993.

RUEDA DEL VALLE, Doraye. Et. Al. Catálogo General de Obligaciones Empresariales. Fiscales. México. 1994.

SALAZAR SALAZAR, Guadalupe Jonas. Procedimiento Administrativo Sancionador Derivado del Incumplimiento a las Disposiciones Legales en Materia de Capacitación y Adiestramiento. Tesis UNAM. México. 1990.

Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Cuaderno Laboral. "La Previsión Social en México". México 1988.

Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Curso de Actualización Administrativa y Normativa en Materia de Capacitación y Adiestramiento para el Personal de la Delegaciones Federales del Trabajo "Plan Piloto de Desconcentración". México. Septiembre 1984

Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Evaluación del Proceso Capacitador. Vol. 5. s/ edición. México septiembre 1996

Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Guía Técnica. "Diagnóstico de Necesidades de Capacitación" No 3. México. 1996

Secretaría de Trabajo y Previsión Social Guía Técnica "Elaboración de Programas de Capacitación". No. 4. México. 1996

Secretaría de Trabajo y Previsión Social e Instituto Nacional de Estadística e Informática. Encuesta Nacional de Educación, Capacitación y Empleo. México 1999

Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Situación del Mercado Laboral México. Septiembre 1999.

Secretaría de Trabajo y Previsión Social Guía Técnica. "Planeación Estratégica de la Capacitación". No 6. México. 1996.

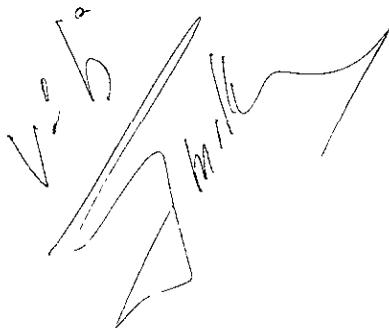
Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Instructivo No. 2 Relativo a las Condiciones de Seguridad para la Prevención y Protección Contra Incendios en los Centros de Trabajo. Diario Oficial de la Federación. 28 de Marzo de 1983

Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Modelo de Organización y Operación del Proceso Capacitador. Vol 2. México. 1994.

Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Guía Técnica. "Sistema Integral de Capacitación". Vol. 7. México 1996.

Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Guía técnica. "Impacto de las Acciones de Capacitación". No. 8. México. 1996.

VELAZQUEZ GONZALEZ, Joel. Manual de Seguridad e Higiene. "Prevención de Riesgos de Trabajo". Vol. 7. No. 1. México. 1982.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'V. G.' followed by a stylized, cursive name. The signature is written over a faint, light-colored rectangular stamp or watermark.